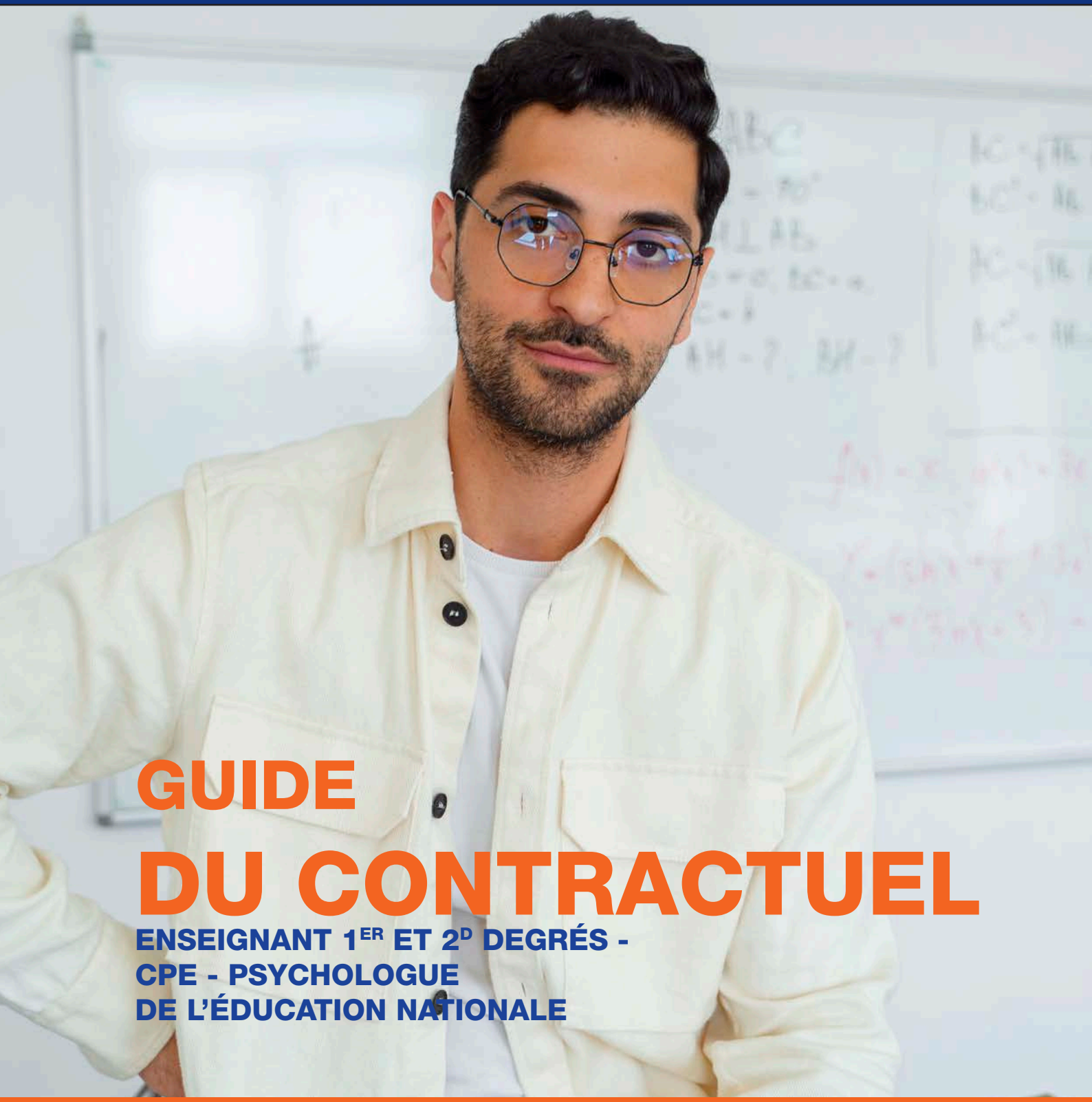
snalc.fr

snalc



GUIDE DU CONTRACTUEL

ENSEIGNANT 1ER ET 2D DEGRÉS - CPE - PSYCHOLOGUE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

ÉDITION N°14 - Septembre 2025

SOMMAIRE

I. LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI — Page 4

1. Le statut.
2. Le recrutement.
3. Le contrat.
4. L'allocation chômage.

II. L'EMPLOI — Page 9

1. Les fonctions exercées et le lieu d'exercice.
2. L'adaptation à l'emploi.
3. Le temps de service.
4. La quotité de service.
5. Le cumul d'activités.
6. Les congés annuels.

III. L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE — Page 12

IV. L'ACCÈS AU CDI ET LA MOBILITÉ DE L'AGENT EN CDI — Page 13

1. L'accès au CDI.
2. La mobilité de l'agent en CDI.

V. LA RÉMUNÉRATION — Page 16

1. Le traitement.
2. Les heures supplémentaires.
3. Les indemnités.
4. Les primes.

VI. LA TITULARISATION — Page 23

1. Les conditions d'accès.
2. Les différents concours.

VII. LES DROITS ET LES OBLIGATIONS STATUTAIRES — Page 25

1. Les droits.
2. Les obligations.
3. La commission consultative paritaire (CCP).

VIII. LA FORMATION PROFESSIONNELLE — Page 29

1. Le compte personnel d'activité.
2. Le congé de formation professionnelle.
3. Le congé de formation syndicale.

IX. LES CONGÉS DE MALADIE — Page 33

1. La couverture sociale.
2. Le congé de maladie ordinaire.
3. Le cas de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail.
4. Le congé de grave maladie.
5. Les dispositions communes aux congés de maladie.

X. LES AUTRES CONGÉS — Page 37

1. Les congés rémunérés.
2. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.

XI. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE — Page 41

1. Les autorisations d'absence pour événements familiaux.
2. Les autorisations d'absence pour raison de santé.
3. Les autorisations d'absence pour études, concours, examens et vie scolaire.
4. Les autorisations d'absence pour devoir de citoyenneté.
5. Les autorisations d'absence pour raison personnelle.
6. Les autorisations d'absence pour fonctions publiques électives et de représentation.
7. Les autorisations d'absence à titre syndical.

XII. LE TEMPS PARTIEL — Page 46

1. Le temps partiel de droit.
2. Le temps partiel accordé sur autorisation.
3. La rémunération du temps partiel.
4. Le temps partiel annualisé.
5. Le temps partiel thérapeutique.
6. L'assimilation du temps partiel à du temps complet.

XIII. LA SUSPENSION ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE — Page 49

1. La suspension.
2. La procédure disciplinaire.

XIV. LA FIN DE FONCTION — Page 52

1. La fin de contrat.
2. Le licenciement.

XV. LE RECLASSEMENT — Page 58

1. La reconnaissance d'un droit à reclassement.
2. Les conditions du droit à reclassement.
3. La procédure.
4. Le droit à reclassement en cas d'inaptitude physique.

ANNEXES — Page 60

Annexe 1 : cas de recours prévus par le code général de la fonction publique.
Annexe 2 : tableau sur les contrats et les avenants.
Annexe 3 : certificat administratif.
Annexe 4 : grille indiciaire de référence.
Annexe 5 : grilles de rémunération des contractuels enseignants,
Annexe 6 : primes et indemnités.

ÉDITO

La présente édition 2025 du guide du contractuel enseignant 1er ou 2nd degré, CPE, psychologue de l'Éducation nationale tient compte des derniers textes officiels applicables aux contractuels, en particulier ceux générés par la loi 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique.

Cette loi a introduit de nombreux dispositifs nouveaux concernant les contractuels, parmi lesquels on retiendra :

- la portabilité du CDI étendue aux trois versants de la fonction publique ;
- a portabilité des droits acquis sur le Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- la rupture conventionnelle ;
- la prime de précarité pour les contrats courts ;
- la suppression du jour de carence en cas de congés maladie pendant la grossesse ;
- de nouvelles modalités de recrutement sur les emplois permanents ;
- des emplois de direction accessibles aux contractuels.

Ces mesures sont présentées tel un progrès permettant d'améliorer les conditions de recrutement et d'emploi des contractuels.

Si ce texte ne permet pas d'affirmer que la nouvelle doctrine de l'administration est « Demain, tous contractuels », il est clair qu'il annonce sans ambages « Demain, toujours plus de contractuels ».

L'heure de la contractualisation bât son plein, mais force est de constater qu'elle ne rime pas avec sécurisation. Aucune visibilité et garantie en matière d'emploi, de salaire et d'évolution professionnelle. Nous verrons dans ce guide que de nombreuses mesures ne constituent pas une réelle avancée pour ces personnels.

Indéniablement, l'État, dont l'Éducation nationale, s'aligne sur un mode de gestion de ses contractuels comparable à celui des salariés du privé, sans toutefois leur garantir les mêmes droits. Voilà donc la flexibilité, la précarité et la dévalorisation institutionnalisées, ce qui est intolérable pour le SNALC.

Par ailleurs, le décret 2022-662 du 25 avril 2022 a modifié les dispositions applicables aux agents contractuels de l'État. Ce texte transpose notamment les évolutions, aujourd'hui applicables aux fonctionnaires, issues de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Il introduit entre autres :

- de nouvelles compétences pour les commissions consultatives paritaires (CCP), alignées sur les commissions administratives paritaires (CAP) ;
- la création de l'exclusion temporaire de fonction pour une durée de trois jours sans passage en CCP disciplinaire ;
- une meilleure protection des agents contre les discriminations ;
- de nouvelles mesures concernant le congé parental (modulation de la durée) ;
- le recours à la visioconférence pour l'organisation des entretiens de recrutement…

Ceci dit, pour le SNALC, il est fort regrettable que ces dispositions fassent abstraction d'une réelle revalorisation salariale pourtant bien nécessaire, d'autant plus avec la forte inflation de ces dernières années.

Si pour le gouvernement, ce décret vise « à la fois une amélioration significative des droits des agents contractuels par un plus grand alignement sur ceux des fonctionnaires mais aussi une meilleure lisibilité et transparence du droit qui leur est applicable », pour le SNALC, malgré certaines avancées, il ne met pas un terme à la précarité des agents contractuels.

Par conséquent, le SNALC continue sans relâche à vous informer, à vous accompagner et à vous conseiller pour que vos droits soient respectés, à vous défendre et vous soutenir lorsque ces derniers sont bafoués, et à œuvrer pour obtenir des avancées, tant au niveau national qu'au niveau académique. Le SNALC porte avec détermination et intelligence vos revendications tout à fait légitimes et exige l'ouverture de négociations pour revoir le cadre de gestion, devenu obsolète depuis sa mise en œuvre en 2016, et pour un nouveau plan de titularisation pérenne avec des concours réservés dignes de ce nom prenant en compte les diplômes détenus, l'ancienneté et l'expérience acquises.

Nous espérons que cette dernière version actualisée du Guide du contractuel enseignant, CPE, psychologue de l'Éducation nationale, destinée à vous faire connaître vos droits, obligations et protections, sera à la hauteur de vos attentes et vous apportera les réponses à vos interrogations. Dans un système éducatif totalement déshumanisé, opaque et parfois méprisant, soyez assuré(e) que le SNALC, syndicat indépendant et de proximité, cherche en permanence à agir rapidement et efficacement pour VOUS.

N'hésitez pas à nous contacter en cas de besoin.

Danielle ARNAUD,
secrétaire nationale chargée des contractuels,

et ***Marie-Adeline ROUBY***,
secteur national chargé des contractuels

I. LES CONDITIONS DE **RECRUTEMENT** ET **D'EMPLOI**

1. LE STATUT

Un contractuel enseignant 1er ou du 2nd degré, CPE ou PsyEN est un contractuel de droit public. Le statut du contractuel de droit public n'est pas régi par le code du travail mais par des lois, décrets, arrêtés et circulaires.

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

➔ **Le code général de la fonction publique (CGFP), portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et constituant les règles générales applicables aux fonctionnaires civils.**

Ce code précise notamment les conditions sous lesquelles le recrutement de contractuels est possible.

➔ **Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.**

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

➔ **La circulaire relative à la réforme du décret n°86-83** du 17 janvier 1986 concernant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Elle constitue un véritable guide d'application de l'ensemble des droits et obligations des contractuels de la fonction publique d'État. Bien qu'écrite en 2016, elle reste d'actualité dans de nombreux domaines, malgré les dernières modifications du décret 86-83, conséquences de la loi du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique.

➔ **Le décret 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale.**

Ce décret détaille les conditions de recrutement et d'emploi des contractuels enseignants, CPE et Psy EN exerçant dans le primaire et le secondaire.

2. LE RECRUTEMENT

A. LES CONDITIONS GÉNÉRALES

Le recrutement d'un agent contractuel 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 des fonctions dans un État étranger ;
- les mentions portées au bulletin n°2[1] 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 des fonctions en France ou à l'étranger. À 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'elle peut les recruter ;
- il se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents requis par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;
- **il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'État 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 ;
- il remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

B. LES CONDITIONS DE DIPLÔME

Le décret 2016-1171 du 29 août 2016 relatif au recrutement des contractuels enseignants, CPE et d'orientation de l'Éducation nationale, paru le 31 août 2016, a abrogé le précédent décret n° 81-535 du 12 mai 1981.

1 Le bulletin n°2 du casier judiciaire comporte la plupart des condamnations de justice. Il ne peut être délivré qu'à certaines administrations pour des motifs précis (par exemple, pour accéder à un emploi en contact avec des mineurs).

Les agents contractuels doivent remplir des conditions de diplômes et sont répartis dans deux catégories :

UNE **PREMIÈRE CATÉGORIE** REGROUPANT :

- **pour l'enseignement général :** une licence ;
- **pour l'enseignement technique :** une licence ou cinq années de pratique professionnelle effectuée en qualité de cadre dans le privé ;
- **pour les sections d'enseignement général et sections professionnelles des LP :** un bac + 2 (BTS, DUT, L2, etc.), ou une action de formation continue conduisant à une qualification professionnelle, ou un titre ou diplôme classé au moins au niveau 5, anciennement niveau III, du répertoire national des certifications professionnelles ;
- **pour l'enseignement professionnel en Section Lycée des Métiers :** un diplôme de niveau IV (diplôme sanctionnant une scolarité conduisant soit au baccalauréat soit à un diplôme délivré en fin de scolarité de second cycle du second degré : baccalauréat, diplômes de l'enseignement technologique officiellement homologués au niveau IV…), ou un diplôme de niveau 3, anciennement niveau V (diplôme sanctionnant une scolarité conduisant soit au brevet des collèges, soit à un diplôme délivré en fin de scolarité du premier cycle du second degré : brevet des collèges, CAP, BEP, diplômes de l'enseignementtechnologique officiellement homologuésau niveau 3, anciennementniveau V) ou cinq années de pratiqueprofessionnelle effectuée en qualité decadre dans le privé.

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.

REMARQUE :

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.

Les contractuels de l'enseignement professionnel relèvent uniquement de la première catégorie quels que soient le diplôme et l'expérience détenus. Toutefois, certaines académies refusent l'application de cette règle pour certains enseignements professionnels (essentiellement tertiaires comme gestion-administration ou commerce), prétextant qu'il s'agit d'enseignement général et recrutent alors les intéressés en 2e catégorie.

ATTENTION :

- Les contractuels en éducation physique et sportive (EPS) doivent détenir les qualifications requises en sauvetage aquatique et secourisme ; et ceux du premier degré, justifier des qualifications requises en natation et en secourisme.
- Les contractuels psychologues doivent justifier en outre de l'un des diplômes permettant de faire un usage professionnel du titre de psychologue dont la liste est fixée par le décret n° 90-259 du 22 mars 1990.
- La loi dite de transformation de la fonction publique prévoit de nouvelles modalités de recrutement, **pour les emplois permanents (fondement juridique du contrat basé sur les articles L332-2 et L332-3 du CGFP) des contractuels de la fonction publique. L'article L332-21 du CGFP** est censé garantir l'égal accès aux emplois publics conformément à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Le décret 2019- 1414 du 19 décembre 2019 précise les modalités de cette procédure de recrutement. Cette procédure, bien que comportant des zones d'ombre, est censée garantir la transparence du recrutement sur des critères de compétence, d'expérience…Dorénavant, les postes disponibles sont publiés via le site «Choisir le service public», même si la mise à jour demeure parfois compliquée.

3. LE CONTRAT

A. LA NATURE DU CONTRAT

C'est un contrat de droit public, qui n'est pas assujetti au code du travail. En cas de litige avec l'employeur, seul le tribunal administratif est compétent, et non les Prud'hommes.

B. LE FONDEMENT JURIDIQUE DU CONTRAT

Le contrat doit obligatoirement mentionner la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi. Les articles L332-2 et L332-3 du CGFP fixent les conditions de recrutement pour un besoin permanent et les articles L332- 6, 332-7 et 332-22 du CGFP, celles pour un besoin temporaire.

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

Dans le cas d'un contrat L332-6 du CGFP, 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 maternité, etc.

L'accroissement temporaire ou l'accroissement saisonnier d'activité ne peut être utilisé pour justifier le recrutement des contractuels enseignants, CPE ou Psy EN (article L332- 22 du CGFP).

DANS LA PRATIQUE :

Le recrutement des contractuels enseignants, CPE ou Psy EN se fera uniquement sur le fondement de l'un des articles L332-2 (2°), L332-3, L332-6 et L332-7 du CGFP.

- L'article L332-2 du CGFP pour un emploi permanent (poste vacant à l'année, remplacement à l'année, …) ;
- L'article L332-3 du CGFP pour un besoin permanent avec une quotité de service n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet ;
- L'article L332-6 du CGFP pour un besoin provisoire (remplacement de courte durée de collègues titulaires ou contractuels) ;
- L'article L332-7 du CGFP pour faire face à un besoin provisoire dans l'attente du recrutement d'un titulaire. Le contrat L332- 7 du CGFP est conclu pour une durée qui ne peut excéder un an. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans.

REMARQUE :

Depuis la parution de la loi de transformation de la fonction publique, les contrats conclus en application du 1 ° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 du CGFP peuvent l'être pour une durée indéterminée (article L332-4 du CGFP).

Voir annexe 1 : les cas de recours aux contractuels enseignants, CPE et Psy EN.

C. LES MENTIONS OBLIGATOIRES LIÉES À LA RÉDACTION DU CONTRAT

Outre la disposition législative, le contrat 5 doit également mentionner avec précision le motif du recrutement ainsi que **le niveau de catégorie hiérarchique de l'emploi.** Cette dernière mention est d'autant plus nécessaire que l'exercice de fonctions au même niveau de catégorie hiérarchique, pendant une durée de six ans, auprès d'un même employeur, devient le critère

discriminant pour établir si le contrat peut être renouvelé en CDD ou en CDI.

Le contrat doit être écrit et comporter également :

- sa date de prise d'effet et sa durée ;
- la durée d'une éventuelle période d'essai ;
- la définition du poste occupé ; les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (par exemple : les horaires de travail, la localisation géographique de l'emploi, les obligations de déplacement, etc.) ;
- les conditions de rémunération ;
- la définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent ou de vacance temporaire d'emploi.

REMARQUE :
Depuis le 1er septembre 2023, conformément au décret 2023-845 du 30 août 2023, l'employeur a obligation d'informer les contractuels sur les conditions d'exercice de leurs fonctions. Le document en annexe 4 de l'arrêté du 30 août 2023 présente le modèle de communication des informations et règles essentielles à l'exercice des fonctions des contractuels de la fonction publique d'État, donc de l'Éducation nationale. Plus d'informations sur ces nouvelles dispositions réglementaires dans notre article « Rédaction de vos contrats et informations : nouvelles règles pour l'administration », d'octobre 2023, disponible sur le site national du SNALC.

Par ailleurs, pour un contrat fondé sur l'article L332-7 du CGFP, le descriptif précis du poste à pourvoir devrait être annexé au contrat.

Voir annexe 2 : tableau sur les contrats et avenants.

D. LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

À l'expiration du contrat, un certificat de travail doit être délivré par l'administration. Ce certificat devra comporter les mentions suivantes :

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

Voir modèle annexe 3 : certificat administratif.

E. LA PÉRIODE D'ESSAI

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée.
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 (article 9 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

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 (mais pas nécessairement à son terme). Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Depuis le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014, 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.

REMARQUE :
La circulaire 2017-038 du 20 mars 2017 laisse aux rectorats la possibilité de renouveler la période d'essai en cas de changement d'établissement ou de quotité, ce qui est contraire à la formulation du décret. En effet, elle précise « *lorsqu'un nouveau contrat est proposé à l'agent, notamment en raison de la modification d'une des clauses substantielles du contrat (changement de la quotité, changement d'établissement, changement de discipline d'enseignement), une nouvelle période d'essai peut être prévue au contrat. Il est préconisé d'y avoir recours lors d'un changement de discipline d'enseignement.* »

Malgré nos interventions répétées lors des groupes de travail relatifs à l'élaboration de la circulaire, cette interprétation abusive du décret a été retenue.

F. LA DURÉE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

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

REMARQUE :
Toutefois, certaines académies privilégient désormais des contrats d'un an ou/et expérimentent des CDD de 2 ans ou de 3 ans sur une zone géographique.

Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire pour effectuer un remplacement, « le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer » (article L332-6 du CGFP). En cas de prolongement de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même agent sur le même besoin. Si la durée totale des remplacements successifs a finalement couvert l'année scolaire, l**a date de fin de contrat sera la veille de la rentrée scolaire suivante.**

G. LE RENOUVELLEMENT DU CDD

Lorsque le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration est censée notifier à l'agent contractuel 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 susceptible d'être renouvelé par un CDI.

Pour le calcul de la durée du délai de pré-

venance, 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. La notification de la décision doit être précédée 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.

REMARQUE :

- Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, acceptation ; en cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi (article 45 du décret 86-83 du 17 janvier 1896).
- Très couramment, ce délai de prévenance n'est pas respecté. Il faut savoir que dans ce cas, le non-respect du délai de prévenance n'est pas susceptible d'entraîner l'illégalité de la décision de non renouvellement mais peut tout au plus, en cas de recours contentieux, être constitutif d'une faute de l'employeur ouvrant droit à des dommages et intérêts.

4. L'ALLOCATION 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.

Depuis le 1er janvier 2018, dans toutes les académies, la gestion et le paiement de l'ARE sont assurés par France Travail et la procédure d'indemnisation est donc simplifiée.
Le transfert de compétences de l'indemnisation du chômage des agents publics de l'État à France Travail était **une revendication majeure du SNALC** depuis de nombreuses années, notamment pour simplifier la procédure de prise en charge des dossiers et réduire les délais de versement de l'ARE.

1. À l'issue de son contrat, l'employeur fournit à son agent l'attestation employeur (permettant de faire valoir ses droits au chômage) et un certificat de travail (voir détails dans 3. Le contrat, D. Le certificat de travail et le modèle en annexe 3 de ce guide ou le document 10 de l'annexe 2 de la circulaire 2017-038 du 20-3-2017). Cette attestation employeur est indispensable pour une ouverture des droits à l'ARE.
2. France Travail prend en charge le calcul des droits à l'allocation et le versement de l'ARE, avec des délais courts. L'agent public bénéficiera alors du même régime que les salariés du Privé. Il devra donc s'inscrire comme demandeur d'emploi à France Travail, être disponible, à la recherche effective et permanente d'un emploi.

Le 1er novembre 2019, la réforme de l'assurance chômage a introduit un certain nombre de nouveautés.

Deux décrets ont été publiés au Journal officiel du 28 juillet 2019 :

- Le décret 2019-796 du 26 juillet 2019, relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi ;
- Le décret 2019-797 du 26 juillet 2019, modifié par le décret 2023-033 du 26 janvier 2023, relatif au régime d'assurance chômage.

A. LES CONDITIONS POUR PERCEVOIR L'ARE

Pour percevoir l'ARE, il faut être involontairement privé d'emploi, ce qui est le cas pour une fin de contrat de travail à durée déterminée (soit le non renouvellement d'un CDD), une démission pour motif légitime, un licenciement (y compris pour insuffisance professionnelle ou pour raison disciplinaire). Pour les contractuels en CDI, une rupture conventionnelle (article 72 de la loi 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique) ouvre également droit à l'ARE.

BON À SAVOIR :
Si la démission n'ouvre pas droit à l'assurance chômage, la situation de l'agent contractuel peut être examinée par l'Instance Paritaire Régionale (IPR) au plus tôt quatre mois (ou 121 jours) après la date de la démission.

Depuis le 1er novembre 2019, pour percevoir l'ARE (Annexe A, Titre 1, Chapitre 2, décret 2019-797 du 26 juillet 2019), il faut avoir été salarié au moins 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) au cours des 24 derniers mois (36 derniers mois si vous êtes âgé d'au moins 55 ans à la date de fin de votre dernier contrat de travail). Cette condition peut être remplie avec un ou plusieurs contrats, chez différents employeurs.

Cette période d'affiliation minimale est appelée Période de Référence d'Affiliation (PRA). Plus de détails sur les sites de France Travail (dont une FAQ) et de l'UNEDIC.
Il faut évidemment, s'inscrire à France Travail (la date d'inscription étant la date à laquelle démarre la période d'indemnisation).

ATTENTION :
En cas de refus par l'agent du renouvellement d'un contrat, le rectorat pourra préciser sur l'attestation employeur que la personne a refusé le renouvellement de son CDD **sans motif légitime.** Dans ce cas, l'agent pourra se voir privé de l'ARE. Les motifs légitimes (de démission ou de refus de renouvellement) sont disponibles sur le site de France Travail.
Toutefois, si vous avez démissionné ou refusé un renouvellement de contrat sans motif légitime, vous pourrez demander un réexamen de votre situation et le bénéfice de l'allocation chômage à l'instance paritaire régionale (IPR).

L'IPR pourra décider de vous attribuer ou non une allocation à compter du 122e jour.
En cas de réponse positive, l'allocation est attribuée à partir du 5 e mois suivant la démission ou le refus de renouvellement, aux mêmes conditions qu'une ouverture de droits normale.

Conformément à l'article 4 de l'annexe du décret 2019-797 du 26 juillet 2019, pour prétendre à l'ARE, les salariés privés d'emploi doivent notamment :

- être inscrits comme demandeur d'emploi ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou accomplir soit une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, soit une action de formation non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation ;
- ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite ;
- être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi ; …

REMARQUE :
Un allocataire en cours d'indemnisation peut, sous certaines conditions, reprendre une activité salariée et cumuler allocation d'ARE avec une rémunération procurée par l'activité professionnelle. Voir circulaire 2023-08 du 26 juillet 2023 relative aux nouvelles règles d'indemnisation du chômage, Fiche 7, pages 190 à 203.

B. LE MONTANT DE L'INDEMNISATION

Le paiement des allocations d'ARE est **mensuel.**
Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR). La circulaire 2021-13 du 19 octobre 2021 détaille la réglementation d'assurance chômage applicable au 1er octobre 2021.

Le calcul du SJR est obtenu de la façon suivante :

SJR = total des rémunérations brutes perçues / nombre de jours calendaires (jours travaillés + jours non travaillés) compris entre le 1er jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat de cette période.

Ainsi, si vous avez travaillé du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, c'est-à-dire 365 jours, et avez perçu 25 000 € de rémunération brute, votre salaire journalier de référence est de 68,49 euros.

SJR = 25 000 / 365 = 68,49

ATTENTION :
Si vous avez **moins de 55 ans**, le total des rémunérations brutes perçues durant les 2 années précédant la fin de votre dernier contrat de travail est pris en compte.
Si vous avez 55 ans ou plus, le total des rémunérations brutes perçues durant les 3 années précédant la fin de votre dernier contrat de travail est pris en compte.

REMARQUE :
France Travail calcule l'allocation journalière. Il utilise deux formules et retient comme montant, le résultat le plus élevé entre :

40,4% du SJR + 13,11€
(depuis le 1er juillet 2024)
OU
57% du SJR

Si le résultat est inférieur à 31,97 € (allocation minimale au 01/07/2024), France Travail retient l'allocation minimale comme montant de l'allocation.
Dans tous les cas, l'allocation ne peut pas dépasser 75 % de votre SJR.

Des retenues peuvent être prélevées sur vos allocations :

- une participation pour financer vos points de retraite complémentaire si le montant de votre allocation est supérieur à 31,97 € (au 01/07/2024) ;
- des retenues au titre de la CSG et la CRDS sont effectuées lorsque le montant de l'allocation brute est supérieur ou égal à 59 € car l'allocation chômage entre dans le calcul de ces retenues sociales.

France Travail vous **verse l'allocation une fois par mois** : il multiplie l'allocation journalière par le nombre de jours du mois.
Pour les agents à temps partiel ou incomplet (site UNEDIC), la partie fixe de l'allocation (13,11 €) et l'allocation minimale (31,97 €) sont affectées d'un coefficient de réduction :

Coefficient de réduction temps partiel
=
(horaire temps partiel ou incomplet) / (horaire légal ou conventionnel)

REMARQUE :
L'indemnisation n'est pas immédiate. En effet, un délai d'attente de 7 jours est systématiquement appliqué, sauf s'il l'a déjà été lors d'une prise en charge intervenue dans les 12 mois précédents.

Lors de l'ouverture des droits, France Travail informe l'agent du montant et de la durée de l'indemnisation ainsi que de la date du premier jour indemnisé, le montant moyen mensuel et une estimation du premier paiement.

Plus de détails sur le site de France Travail.

Enfin, pendant toute la durée de l'indemnisation par France Travail, les **droits à l'assurance maladie** seront maintenus. C'est pourquoi l'inscription à France Travail doit se faire dès le lendemain du terme du contrat de travail.

Plus de détails sur le site de l'UNEDIC.

C. LA DURÉE DE L'INDEMNISATION

La durée d'indemnisation correspond au nombre maximum de jours pendant lesquels vous recevez l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).
Elle dépend de vos périodes d'emploi, de votre âge et de la date de fin de votre dernier contrat de travail.

Déterminer la période de référence :

À partir de la date de fin de votre dernier contrat de travail :

- Pour tout type de contrat de travail : CDI ou CDD.
- Pour toute durée du service : à temps plein ou à temps incomplet ou à temps partiel.

En cas de licenciement, la date d'engagement de la procédure de licenciement est retenue.
Puis, remonter dans les 2 années précédentes, à partir de votre dernière fin de contrat, pour trouver le début de la période de référence.
Si vous avez 53 ans ou plus le jour de la fin de votre dernier contrat de travail, il faut remonter dans les 3 années précédentes.

Calculer le nombre de jours écoulés :

Dans cette période de référence, on recherche le premier jour où vous étiez en contrat de travail pour calculer le nombre total de jours écoulés entre le début de ce premier contrat de travail et la fin du dernier contrat de travail.
Il s'agit ici de « jours calendaires » c'est-àdire que tous les jours de l'année comptent(samedis, dimanches et jours fériés inclus)Le premier et le dernier jour de contrat detravail sont inclus.
Entre ces deux contrats, tous les jours sont pris en compte, peu importe qu'il s'agisse de périodes en emploi ou non.

Ajuster le nombre de jours :

Certains événements sont retirés du nombre de jours retenus pour le calcul de la durée d'indemnisation.
Un coefficient de 0,75 est appliqué au nombre de jours obtenus pour avoir votre durée d'indemnisation.

La durée d'indemnisation ne peut être ni inférieure à 182 jours calendaires, ni supérieure à 730 jours calendaires.
Pour les agents privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 913 jours calendaires.
Pour les agents privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 1 095 jours calendaires.

Prolonger la durée d'indemnisation :

Ce prolongement est possible dans deux cas :

- Si vous arrivez à la fin de vos droits àl'allocation, votre durée d'indemnisation peut être complétée à condition de suivre une formation qualifiante d'au moins 6 mois et inscrite dans le Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) élaboré avec votre conseiller ;
- En cas de dégradation de l'emploi constatée par un arrêté du Ministère du Travail, un complément de fin de droits peut être attribué. ■

II. L'EMPLOI

1. LES FONCTIONS EXERCÉES ET LE LIEU D'EXERCICE

Les contractuels recrutés au titre du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 exercentdes fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologue.

Pour le CDD, l'agent contractuel recruté est affecté dans un établissement public d'enseignement du second degré, dans une école ou dans un service dont son contrat fait expressément mention.

Toutefois, avec un CDD fondé sur l'article L332-7 du CGFP (ou sur l'article L332-2 (2°) le cas échéant), les agents en CDD peuvent être recrutés pour une durée annuelle dans le cadre de la zone académique ou de la zone départementale. Ils sont rattachés administrativement à un établissement ou à une école, mais, au cours de leur contrat, sur décision de l'autorité de recrutement, ils peuvent être amenés à exercer leurs fonctions dans différents établissements, écoles ou services afin de pourvoir à des besoins non connus au moment du recrutement. Les choix d'affectation tiendront compte des contraintes géographiques locales ainsi que des contraintes de déplacement et des contraintes familiales de l'agent, dans la mesure du possible.

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

2. L'ADAPTATION À L'EMPLOI

Les agents contractuels bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi selon leurs expériences professionnelles acquises lors de précédentes fonctions.

Cette formation peut comprendre certains modules (l'exploitation du livret d'accueil, les connaissances des partenaires et de l'institution scolaire des premier et second degrés, l'organisation de l'espace de la classe, les emplois du temps, les règles de vie, les programmations disciplinaires, les progressions des élèves, la gestion de l'hétérogénéité de la classe, l'évaluation par exemple). Les modalités de mise en oeuvre de cette formation sont laissées à l'appréciation des académies.

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

Un tuteur pourra accompagner au plus deux agents contractuels. Un agent contractuel peut être accompagné par plusieurs tuteurs, l'un d'entre eux étant référent pour coordonner.

3. LE TEMPS DE SERVICE

A. ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ

Les contractuels enseignants du premier degré ont une obligation de service d'une durée de 24 heures hebdomadaires d'enseignement, et de 108 heures annuelles d'activités et missions (soit trois heures hebdomadaires en moyenne annuelle), définies par le décret 2008-775 du 30 juillet 2008 modifié et complété par le décret 2017-444 du 29 mars 2017 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants du premier degré.

B. ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

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

Les professeurs documentalistes effectuent un service d'information et documentation de 30 heures auxquelles s'ajoutent 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur.

Les dispositions des décrets n° 2014-940 et n° 2014-941 du 20 août 2014 relatives aux maxima de service ainsi que la circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015 (pondération horaire) leur sont applicables.

REMARQUES :

➔ Dans le cas d'un recrutement fondé sur l'article L332-7 ou L332-2 (2) du CGFP, le contrat est établi sur une base de 18 heures (20 heures pour les professeurs d'EPS). Si la quotité de service dépasse 18 heures, les heures en sus seront rémunérées en HSA. Si la quotité est inférieure à 18 heures, le contractuel sera amené à compléter son service d'enseignement, dans sa discipline de recrutement ou, à défaut de besoin et avec son accord, dans une autre discipline, sous réserve que ses compétences le lui permettent.

- Les professeurs documentalistes ne peuvent pas bénéficier d'heures supplémentaires, contrairement aux autres professeurs. Dans le cas d'un recrutement fondé sur l'article L332-6 du CGFP, le CDD est conclu et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer. Le contractuel effectue le service d'enseignement de l'agent qu'il remplace. Il ne perçoit pas d'heures supplémentaires tant que son service d'enseignement n'atteint pas 18 heures.

Allégement de service pour poste partagé :
Un contractuel **enseignant du second degré** exerçant soit dans deux établissements de communes différentes, soit dans au moins trois établissements (n'appartenant pas à une même cité scolaire) bénéficie d'un allègement de service de 1 heure.

Cet allègement est également dû lorsque le contrat à temps complet est établi dans le courant du mois suivant la rentrée scolaire.

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

Cette disposition n'est pas applicable aux agents contractuels assurant des remplacements pour une durée inférieure à l'année scolaire et à ceux exerçant à temps incomplet.

REMARQUE :
Pour le contractuel bénéficiant de cette disposition, l'allègement de service se traduira nécessairement par le paiement d'une HSA et non par la réduction de sa quotité horaire de service.

En effet, un contractuel ayant 18 heures et remplissant les conditions ne pourra pas obtenir un allègement de son service de 1 heure, sous peine d'avoir un service de 17 heures et de ce fait ne plus remplir les conditions de l'allègement de service. Un contractuel ayant 18 heures et bénéficiant de l'allègement sera rémunéré 19 heures pour un temps complet de 18 heures, celui à 17 heures sera rémunéré 17 heures et non 18 heures.

Pour pallier cet inconvénient, le SNALC souhaitait que cette mesure soit également appliquée aux contrats à l'année ayant une quotité de 17 heures. On pouvait considérer dans ce cas que le collègue avait, avant allègement, un temps complet. Cela a été refusé.

C. CPE

Les missions et obligations de service des contractuels CPE, identiques à celles des titulaires, sont définies par les arrêtés du 4 septembre 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 (MENF0201704A et MENF0201706A publiés au JORF du 11 septembre 2002) et par la circulaire n° 2015-139 du 10 août 2015 relative aux missions des conseillers principaux d'éducation.

D. PSYCHOLOGUES

Les missions et les obligations de services des psychologues, identiques à celles des titulaires, sont définies par l'arrêté du 26 avril 2017 relatif au référentiel de connaissances et de compétences des psychologues de l'Éducation nationale et la circulaire 2017-079 du 28 avril 2017.

4. LA QUOTITÉ DE SERVICE

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

Le temps incomplet ne doit pas être confondu avec le temps partiel. Le temps incomplet est imposé à l'agent contractuel par le recruteur. En revanche, le travail à temps partiel est à l'initiative de l'agent qui en fait la demande auprès de son administration. (voir XII. Le Temps partiel).

5. LE CUMUL D'ACTIVITÉS

Par principe, tout agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.
Toutefois, il peut, sous certaines conditions, être autorisé à cumuler un emploi public avec une (ou plusieurs) activité(s) ou une profession rémunérée.

Conséquence de la loi de transformation de la fonction publique qui a récemment modifié la loi 83-634 du 13 juillet 1983 autorisant le cumul d'activités à titre dérogatoire et accessoire, le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 liste précisément les activités autorisées ainsi que les conditions d'exercice de ces activités, le précédent décret 2017-105 du 27 janvier 2017 ayant été abrogé.

Le cumul d'activités est donc la possibilité pour un contractuel de cumuler son emploi public avec une (ou plusieurs) activité(s) ou une profession rémunérée, sous certaines conditions.

Le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 liste précisément les activités autorisées ainsi que les conditions d'exercice de ces activités.

Ainsi, le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 distingue :
- la poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif (articles 6 et 7) ;
- le cumul d'activités des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet (articles 8 et 9) ;
- l'exercice d'une activité accessoire (articles 10 à 15, l'article 11 listant ces activités accessoires) ;
- la création ou la reprise d'une entreprise (article 16).

À RETENIR :
Le cumul d'activités doit faire l'objet d'une demande d'autorisation écrite auprès de la personne qui a signé le contrat et qui examinera :
- la nature de l'activité ;
- son caractère accessoire (nombre d'heures et montant de la rémunération) ;
- sa compatibilité avec les règles de déontologie.

Par contre, si la quotité de travail en tant que contractuel est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail, l'agent peut effectuer une simple déclaration écrite auprès de son employeur indiquant qu'il a l'intention d'exercer une (ou plusieurs) activité(s) privée(s) lucrative(s).

Cette activité doit être exercée en dehors des obligations de services, compatible avec l'emploi de contractuel, sans effet sur le fonctionnement du service public. La déclaration écrite doit en préciser la nature, ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, le secteur et la branche d'activités

On peut toutefois retenir que l'autorité compétente peut s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si :
- l'intérêt du service le justifie ;
- les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration sont inexactes ;
- ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques mentionnées au chapitre IV de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée ou des dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

La page « Un agent public peut-il cumuler plusieurs activités ? » du site service-public. fr résume assez bien les différentes situations, en rappelant également les textes officiels.

BON À SAVOIR :

- Le cumul d'activité est soumis à autorisation. Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, le non-respect de cette règle, et des règles sur le cumul en général, peut donner lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.
- La production des oeuvres de l'esprit, un livre scolaire ou un roman par exemple, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives aux droits d'auteur des agents publics.
- Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement et les personnes pratiquant des activités à caractère artistique peuvent exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leurs fonctions.

6. LES CONGÉS ANNUELS

Les agents contractuels en activité ont droit, compte tenu de la durée de service effectué (article 10 du décret 86-83 du 17 janvier 1986), à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des titulaires prévues par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984. Soit, pour une année de service accompli, un congé annuel d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service (soit 25 jours ou 5 semaines de congés payés pour tous les agents fonctionnaires de l'État en activité). Pour ceux n'exerçant pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence, la durée du congé annuel est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Par ailleurs, si les congés scolaires ne sont pas assimilés aux congés annuels auxquels peuvent prétendre les personnels enseignants, ces derniers ont toutefois l'obligation de prendre leurs congés annuels pendant la période des vacances scolaires (CE, 26 novembre 2012, n° 349896). Ce régime de congés s'applique dans les mêmes conditions aux contractuels.

Depuis la parution du décret 2016-1171 du 29 août 2016 et son article 4, la situation pour les contractuels enseignants et les CPE est la suivante :

- Pour les agents en CDI et les agents en CDD recrutés sur un besoin couvrant l'année scolaire (voir I.3.f. La durée du CDD), les grandes (ainsi que les petites) vacances scolaires seront payées comme pour les titulaires.
- Pour les agents en CDD recrutés pour un remplacement d'une durée inférieure à un an :

1. si l'absence couvre une période de vacances scolaires, le contrat continue de courir, il n'est ni interrompu ni suspendu pendant cette période au titre de laquelle l'agent est rémunéré.

EXEMPLE :
Si votre contrat débute le 1er décembre de l'année n et s'achève le 31 mai de l'année n+1, soit sur une période de 6 mois avec « petites » vacances scolaires (Noël, Février et Printemps). La règle étant de 2,5 jours de congés payés par mois travaillé, vous avez droit à 15 (2,5 X 6) jours de congés payés (ou 2 semaines et 3 jours). Mais, comme les vacances de Noël, Février et Printemps sont comprises dans le contrat et bien supérieures (6 semaines) aux 2 semaines et 3 jours, vous n'avez pas droit à une indemnité compensatrice.

En effet, pour les contrats couvrant une période de congés scolaires, les congés sont payés car ils font partie du contrat même si leur durée **est supérieure** à la durée réglementaire des congés annuels prévue par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 (2,5 jours / mois et au prorata de la quotité exercée).

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

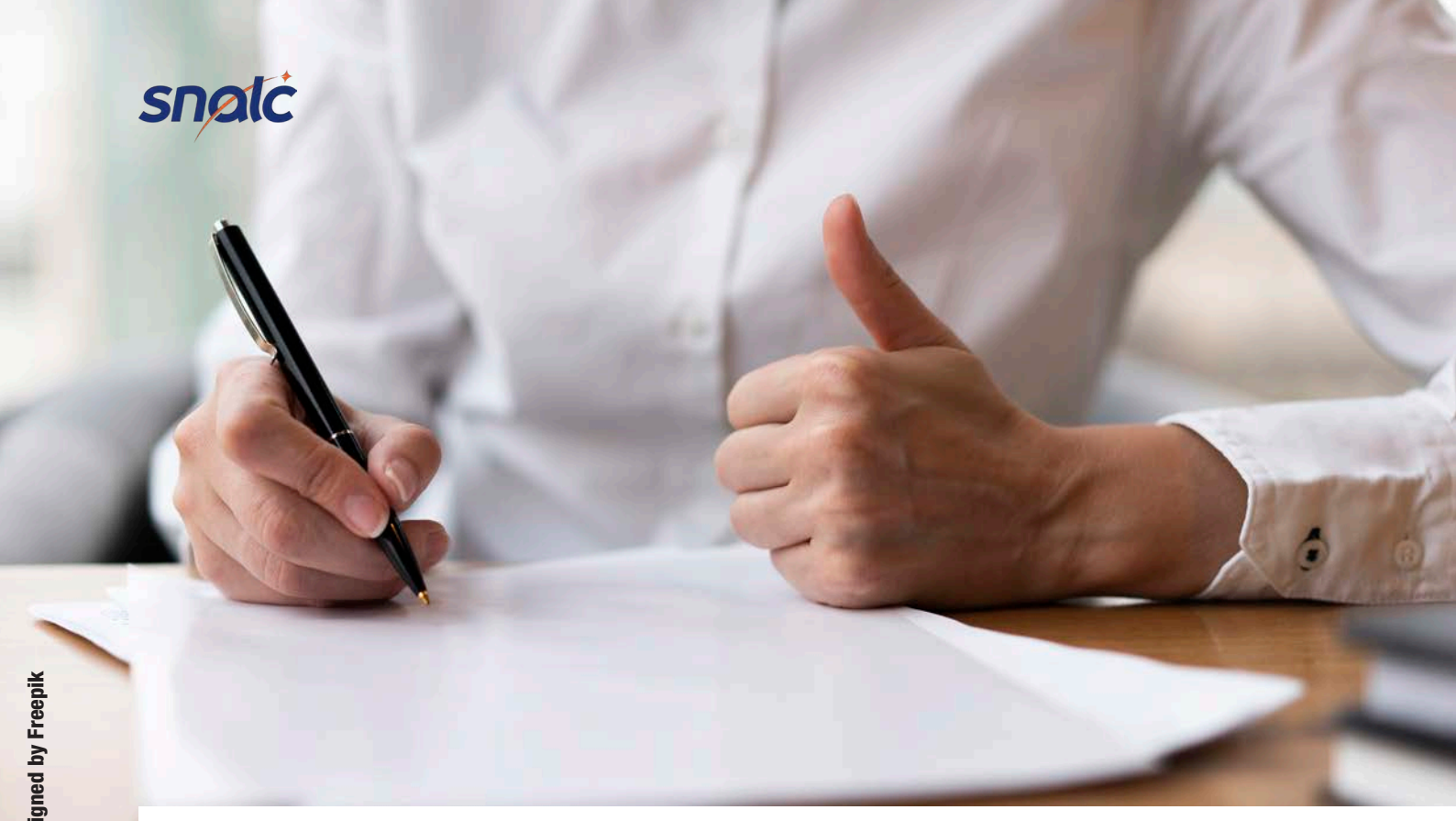
BON À SAVOIR :
L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris. L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent. L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

EXEMPLE :
Si votre contrat débute le 1er septembre l'année n et s'achève le 15 octobre l'année n, soit sur une période de 45 jours sans « petites » vacances scolaires, alors vous percevrez une indemnité compensatrice de congé annuel, car les congés dus doivent être pris pendant les congés scolaires.

Pour 45 jours sous contrat, vous avez droit au versement d'une indemnité compensatrice de congé annuel correspondant à 3,75 (2,5 X 45 / 30) jours.

ATTENTION :
Lorsqu'un agent en congé maladie, titulaire ou non, reprend ses fonctions l'avant-veille des « petites vacances » pour retourner en congé maladie le surlendemain de la rentrée, l'administration n'est pas tenue de faire courir le contrat durant la période d'interruption et dans ce cas, son remplaçant contractuel ne sera pas payé pendant l'interruption. ■

Designed by Freepik



Designed by Freepik

III. L'EVALUATION PROFESSIONNELLE

L'article 13 du décret 2016-1171 du 29 août 2016 prévoit une évaluation professionnelle **au moins tous les trois** ans pour les contractuels enseignants, CPE ou PsyEN.
Cette évaluation professionnelle, dont les modalités sont précisées par l'arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle, est établie par le recteur de l'académie qui rédige une appréciation générale.

Celle-ci est censée être basée sur les avis :

- de l'IPR-IA compétent et du chef d'établissement pour les enseignants du secondaire ;
- de l'IPR de la vie scolaire et du chef d'établissement, ou du chef du service lorsque l'agent exerce les fonctions de conseiller principal d'éducation ;
- de l'IEN pour les contractuels enseignants dans une école primaire ;
- de l'IEN chargé de l'information et de l'orientation et de leur chef de service, pour les conseillers d'orientation psychologues.

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.

Ces documents doivent être communiqués à l'agent, qui les signe pour attester en avoir pris connaissance et qui éventuellement peut les compléter de ses observations. Ils devraient être versés au dossier de l'agent.

Recours possible :

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision de l'appréciation générale, formulée par le recteur. Ce recours hiérarchique doit être exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent de cette appréciation. Ensuite, le rectorat (ou DSDEN pour le premier degré) doit répondre dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision de l'appréciation.

En cas de réponse négative, l'agent pourra saisir la **commission consultative paritaire** afin que cette dernière 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 d'information utiles. 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.

VOICI POUR LA THÉORIE.

LA RÉALITÉ EST LÉGÈREMENT DIFFÉRENTE :

À notre connaissance, l'évaluation professionnelle, si elle repose bien sur des rapports d'inspection, le plus souvent appelés visites-conseils, et le compte-rendu annuel sur la manière de servir rédigé par le supérieur hiérarchique, ne donne pas lieu, actuellement, à l'établissement d'une appréciation générale par le recteur (ou DASEN pour le premier degré). Or, seule cette appréciation générale est susceptible de recours.

De plus et malheureusement, réglementairement, il n'existe pas de procédure de recours interne à l'Éducation nationale pour contester un rapport d'inspection ou un compte rendu annuel d'évaluation professionnelle en cas de désaccord. Au mieux, vous bénéficiez d'un droit de réponse. Par conséquent, vous pouvez adresser, par voie hiérarchique, un courrier au recteur ou DASEN avec toutes les observations que vous jugez utiles. Ce courrier sera rajouté à votre dossier administratif.

Toutefois, avant d'entreprendre la moindre démarche, nous vous conseillons vivement de prendre contact avec le SNALC pour que ses représentants puissent vous accompagner personnellement (compte tenu de votre situation et du contexte) dans la stratégie la plus judicieuse à adopter afin de défendre au mieux vos intérêts professionnels. ■

IV. L'ACCÈS AU CDI ET LA MOBILITÉ DE L'AGENT EN CDI

1. L'ACCÈS AU CDI

Les conditions de diplôme à exiger des agents éligibles :

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'administration a la possibilité de recruter directement en CDI les agents contractuels occupant des emplois permanents, sans aucune condition d'ancienneté (article L332-4 du CGFP). Mais pour des raisons de flexibilité, l'Éducation nationale propose peu de recrutements directement en CDI, réservant tout au plus cette possibilité à des enseignants de disciplines « rares ».

Pour l'immense majorité des contractuels enseignants, CPE, PsyEn, la transformation (ou le renouvellement) d'un CDD en CDI, nécessitera, comme précédemment deux conditions cumulatives :

- être recruté pour répondre à un **besoin permanent** de l'État par contrat sur le **fondement des articles L332- 2 du CGFP** (absence de corps de fonctionnaires ou pour les emplois de catégorie A, nature des fonctions ou besoins du service) **ou L332-3 du CGFP** (remplacement à temps incomplet) ;
- justifier **d'une ancienneté de services publics de six ans** auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public, sur des fonctions de **même catégorie hiérarchique.**

REMARQUES :

- L'administration ne peut **théoriquement**[1] reconduire au terme de ces six années, un contrat pour une durée déterminée ;
- Il s'agit d'un changement de situation contractuelle qui implique un acte exprès de la part de l'administration, qui se traduit par la reconduction du contrat antérieur.

Quelques précisions :

- **Reconduction par un même département ministériel.**
  Pour l'obtention d'un CDI, les agents contractuels doivent avoir vu leur contrat reconduit systématiquement pour le compte du même département ministériel, en l'occurrence le ministère de l'Éducation nationale pour les contractuels enseignants, d'éducation ou d'orientation.
  Jusqu'en 2019, les services effectués en GRETA, CFA (publics) et MLDS (Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire) étaient comptabilisés. En effet, la jurisprudence « Tescher » les considérait comme des agents publics de l'État.
  Or, suite à un revirement de jurisprudence (Conseil d'État, 3e - 8e chambres réunies, 24/07/2019, 417984), **les agents exerçant en GRETA ne sont plus des agents publics de l'État.**
  Cela a pour conséquence que dorénavant on ne peut plus cumuler les services en GRETA avec les services de l'Éducation nationale, avec toutes les difficultés que cela engendre (interruption de l'ancienneté en cas de passage entre GRETA et lycées ou collèges). Ce qui vaut pour les GRETA vaut également pour les CFA.
- **Des fonctions de même catégorie hiérarchique.**
  Les emplois de fonctionnaires sont classés selon leur niveau de recrutement en 3 catégories, désignées par les lettres A, B et C. Seules les fonctions relevant d'une même catégorie hiérarchique sont prises en compte. Les enseignants, CPE et Psychologues sont classés en catégorie A.

Calcul de l'ancienneté :

Pour le calcul de l'ancienneté sous CDD, on retient les règles ci-dessous :

- les « services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, **sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois** » ;
- « les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet » ;
- 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, établissements privés sous contrat, à l'exception des contrats d'AED, AESH, ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche).

Doivent également être pris en compte les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles à condition que ces congés soient compris dans la durée du CDD.

BON À SAVOIR :

Pour les contractuels sans contrat pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire (période du 24 mars au 10 juillet 2020 et du 17 octobre 2020 au 1er juin 2021) ou

1 Dans la pratique, certaines académies contournent cette règle en faisant subir au contractuel, à l'issue des 6 ans, une interruption supérieure à 4 mois lui faisant perdre son ancienneté et leur permettant, soi-disant, de les recruter à nouveau.

une partie de celles-ci, cette interruption ne sera pas prise en compte dans le calcul de la durée d'inemploi entre deux contrats consécutifs (article 19 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020 ayant modifié l'article L332-4 du CGFP relatif à l'accès au CDI).

Ainsi, grâce à cette **mesure dérogatoire exceptionnelle, demandée par le SNALC à l'administration,** les non-renouvellements de contrats pendant la crise sanitaire liée au coronavirus ne feront pas faire perdre l'ancienneté de service aux contractuels en CDD en vue de leur CDIsation.

REMARQUE :
L'article L332-4 du CGFP dispose : « *Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, toute période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique n'est pas prise en compte.* »

Délais et modalités de notification :

Dans l'hypothèse d'une reconduction du contrat en CDI, l'employeur devrait :

- organiser un entretien préalable à la notification de cette décision pendant lequel l'administration devrait informer l'agent, de vive voix, de la décision qui a été prise de reconduire son contrat ;
- respecter un délai de prévenance de 3 mois précédant le terme de l'engagement pour faire connaître son intention de renouveler le contrat (décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 45).

Pour la détermination 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.
Comme dans le cas d'un renouvellement à durée déterminée, l'agent contractuel dispose alors 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. Ce délai part du jour de la réception de la proposition de l'administration. Cette proposition devrait préciser le délai dans lequel l'intéressé est tenu de répondre.

L'agent qui refuse l'avenant ou le nouveau contrat proposé pour la transformation de son contrat de travail en CDI est maintenu en fonction jusqu'au terme du CDD en cours et ne pourra plus être renouvelé.

2. LA MOBILITÉ DE L'AGENT EN CDI

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

A. LA MISE À DISPOSITION

(article 33-1 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

La définition de la mise à disposition est identique à celle des fonctionnaires : « La mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir. ».

Ce dispositif a pour objet de faciliter la mobilité des agents employés sur **des contrats à durée indéterminée** et de permettre également à certaines administrations de répondre à certains besoins spécifiques, qu'il s'agisse des administrations d'origine ou des administrations d'accueil. Il s'agit par exemple de permettre à un établissement public d'envoyer l'un de ses agents contractuels participer à une mission d'expertise à l'étranger ou dans une administration, lorsque cette dernière a besoin, pour l'exécution d'une mission particulière, des compétences d'un agent contractuel expert dans un domaine spécialisé.
La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil.

À SAVOIR :
La nature et le niveau des activités qui vous sont confiées sont définis dans la convention, ainsi que les conditions d'emploi, de contrôle et d'évaluation de ces activités.

La mise à disposition peut intervenir auprès :

- des administrations de l'État et de ses établissements publics ;
- des organismes contribuant à la mise en oeuvre d'une politique de l'État pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes (ex : associations, organismes bénéficiant d'une délégation de service public) ;
- des organisations internationales intergouvernementales ;
- d'un État étranger : « La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine » ;
- des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ; des établissements mentionnés à l'article L5 du CGFP.

Durée et renouvellement :

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder **10 ans.**
La mise à disposition peut être renouvelée si l'administration d'origine, l'organisme d'accueil et l'agent contractuel sont d'accord. Toutefois, l'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de la mise à disposition.

Fin de la mise à disposition :

À l'instar des fonctionnaires, au terme de la mise à disposition, l'agent contractuel reprend ses précédentes fonctions ou, à défaut, un emploi équivalent.

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de la durée initialement prévue dans la convention, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Dans le cas d'une fin anticipée de la mise à disposition, celle-ci doit respecter les délais de préavis prévus par la convention de mise à disposition. La mise à disposition peut prendre fin sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil en cas de faute disciplinaire, (article 33-1 VI du décret 86-83 du 17 janvier 1986) ou en cas d'accord de l'ensemble des parties concernées.

B. LE CONGÉ DE MOBILITÉ

(article 33-2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Il ne concerne que les agents en CDI.
Ce congé est prévu pour permettre à l'agent contractuel d'être recruté par la même ou par une autre administration, tout en conservant la possibilité de retrouver son emploi précédent sous réserve des nécessités de service[2].

Il s'agit d'un congé sans rémunération. Il ne peut être accordé que lorsque l'agent est recruté par la même ou par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

2 Le congé de mobilité est de plein droit pour les contractuels occupant un emploi de direction (art. 33-2-1 du décret 86-83).

Il s'apparente à la procédure de détachement des fonctionnaires, sans toutefois offrir aux agents contractuels l'ensemble des garanties. Il permet à l'agent contractuel de changer d'employeur ou/et de fonction sans perdre le bénéfice, si la fonction ou/et le nouvel employeur ne le satisfait pas, de sa relation contractuelle initiale à durée indéterminée. Le CDI est suspendu pendant toute cette période.
L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'administration est tenue d'y répondre dans un délai de deux mois. En cas de décision implicite de rejet, l'intéressé pourra demander à l'administration les motifs qui fondent la décision de refus.

Ce congé est accordé **sous réserve des nécessités de service** pour 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. Ces délais doivent permettre à l'agent de remplir les conditions pour bénéficier de la reconduction éventuelle de son contrat pour une durée indéterminée auprès de son nouvel employeur, tout en conservant une certaine sécurité puisque l'intéressé conservera la possibilité de revenir travailler auprès de son employeur initial et surtout de ne pas perdre le bénéfice de son CDI. Le renouvellement du congé est sollicité par l'agent au moins deux mois avant son terme par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il en est de même si l'agent effectue une demande de réemploi auprès de son administration d'origine.

L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986, c'est-à-dire qu'il doit être physiquement apte et qu'il remplit toujours les conditions générales de recrutement (voir I.2.a). L'agent est réemployé sur son emploi ou occupation précédent(e) dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire, avec une rémunération équivalente. 2 Le congé de mobilité est de plein droit pour les contractuels occupant un emploi de direction (art. 33-2-1 du décret 86-83).

À SAVOIR :

- ➔ Si vous avez bénéficié d'un congé de mobilité, vous ne pouvez y prétendre de nouveau que si vous avez repris vos fonctions pendant au moins 3 ans.
- ➔ Si vous bénéficiez d'une offre de recrutement en CDI lors de votre congé mobilité, vous devez démissionner de votre administration d'origine pour être recruté par votre nouvel employeur.
- ➔ Pour les agents contractuels, on parle de réemploi et non de réintégration ; et de cadre d'emplois et non de corps.

ATTENTION :
Si vous ne faites pas de demande de réemploi, dans le délai de deux mois précédant le terme du congé, vous êtes présumé renoncer à votre emploi et ne pourrez percevoir aucune indemnité à ce titre.

C. LA PORTABILITÉ DU CDI

Depuis la loi 2019-828 du 6 août 2019, la portabilité du CDI permet à l'employeur public qui le souhaite de recruter directement en **CDI** un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée avec un autre employeur quel que soit le versant de la fonction publique (État, territoriale ou hospitalière), dès lors qu'il s'agit **d'exercer des fonctions de la même catégorie hiérarchique.**
Précédemment, cette portabilité n'était valable qu'au sein de la même fonction publique. Dorénavant, on pourra faire jouer la portabilité non seulement d'un ministère à l'autre, mais également de l'Éducation nationale vers les collectivités territoriales ou hospitalières.

Cette modification peut intéresser les contractuels souhaitant se projeter dans de nouvelles fonctions ou un nouvel emploi.

ATTENTION :
Il ne s'agit que d'une possibilité et non d'un droit. Dans l'intérêt du service, la mesure de portabilité peut être refusée à l'agent qui en aura au préalable fait la demande.

Comment faire jouer la portabilité ?

L'agent qui souhaite faire jouer la portabilité doit se renseigner auprès de l'employeur qu'il souhaite rejoindre : si ce dernier lui accorde la portabilité de son CDI, il le recrutera immédiatement en CDI. En cas d'accord, veillez à signer d'abord le nouveau CDI avant de rompre l'ancien, quitte à ne pas pouvoir respecter le délai de préavis (ce qui est sans réelles conséquences dans ce cas de figure). Attention, certaines académies exigent oralement que l'agent démissionne d'abord de son emploi précédent avant de lui faire signer le nouveau contrat. Formalisme exagéré qui fait porter tout le risque sur l'agent.

En cas de refus de la portabilité :

Cas de l'agent en CDI qui souhaite changer d'académie, à qui l'on refuse la portabilité du CDI, mais que l'académie d'accueil souhaite recruter en CDD.

Avant de renoncer à son CDI pour un CDD dans une nouvelle académie, l'agent a tout intérêt à demander la suspension de son CDI dans son académie d'origine. Pour cela, il peut demander un congé pour convenances personnelles ou un congé de mobilité à son académie d'origine.

D. LE CONGÉ POUR L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

(art 33-3 du décret n°86-83 modifié).

L'agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent (en CDD ou en CDI) bénéficie, sur sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés aux articles L. 3 à L. 5 du code général de la fonction publique, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, 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.

Si l'agent n'est pas admis au concours à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 32. Pour les agents recrutés par contrat à durée déterminée, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

Cependant, lorsque l'agent est en CDD et que son contrat arrive à échéance au cours de la scolarité ou du stage, le contrat n'est pas prorogé. ■

V. LA RÉMUNÉRATION

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

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 (4,92278€ depuis le 01/07/2023).

AU 01/01/2025	INDICE MAJORÉ MINIMUM	INDICE MAJORÉ MAXIMUM
Deuxième catégorie	366	625
Première catégorie	376	826

Le Ministère a établi une grille indiciaire indicative, dont l'application, avec les modalités d'avancement, est laissée à l'appréciation des académies, après consultation du comité technique académique (devenu CSA académique). Par conséquent, chaque rectorat détient sa propre grille de rémunération et ses propres modalités d'avancement par rapport à la grille nationale.

Voir annexes 4 et 5 : grille indiciaire de référence et grilles de rémunération des contractuels enseignants, CPE et Psy-EN.

BON À SAVOIR :
Depuis le 1er janvier 2020, pour les agents contractuels de l'État, **le bulletin de paye est numérique** et remplace le bulletin papier. Cette dématérialisation des bulletins de salaire permet aux contractuels d'accéder directement (à partir d'un ordinateur, d'une tablette ou d'un smartphone) sur le portail de l'ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public), ensap.gouv.fr, à leur bulletin de salaire, dans la journée ou dans les 48 heures suivant le versement sur leur compte bancaire.

Pour les contractuels, on peut considérer ce bulletin de paye dématérialisé comme une avancée, car ils recevaient souvent tardivement leurs bulletins de paye, alors que ceux-ci sont indispensables pour percevoir des allocations chômage, la prime d'activité…

RÉÉVALUATION DU TRAITEMENT :

Selon l'article 10 du décret 2016-1171 du 29 août 2016, **la rémunération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans** au vu des résultats des entretiens permettant d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent.

REMARQUES :

- Le terme « réévaluation » n'implique aucun automatisme de l'évolution de la rémunération, mais l'administration a pour obligation de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel tous les 3 ans.
- La réévaluation de la rémunération, si elle est conséquente, constitue une modification substantielle d'une clause du contrat et nécessite par conséquent la conclusion d'un nouveau contrat. À l'inverse, une augmentation de la rémunération inférieure ou égale à 20 % peut se faire par avenant sans qu'il y soit besoin de passer un nouveau contrat.
- L'absence de revalorisation de la rémunération sur une longue période de temps, alors que l'agent donne toute satisfaction, est considérée par le juge administratif comme une sanction disciplinaire déguisée.
- La réévaluation peut, en fonction des responsabilités et missions de l'agent, se faire à un niveau plus élevé que l'indice immédiatement supérieur à l'indice de référence où se situait antérieurement l'agent.

2. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Pour les enseignants contractuels du second degré, à la rémunération principale peuvent s'ajouter des heures supplémentaires. Il faut distinguer les Heures Supplémentaires Années **(HSA)** des Heures Supplémentaires Effectives **(HSE)**.

Les Heures Supplémentaires Années (HSA) sont attribuées pour la totalité de l'année scolaire (36 semaines de cours). Elles correspondent à la réalisation d'une heure supplémentaire par semaine, soit au plus 36 heures supplémentaires dans l'année. Elles sont inscrites dans l'emploi du temps et doivent figurer dans l'état des services d'enseignement (anciennement ventilation des services ou VS), document administratif attestant du service accompli par l'enseignant. **Les HSA dont le montant est annuel sont payées d'octobre à juin, soit par neuvième.**

Les Heures Supplémentaires Effectives (HSE) correspondent à des heures effectuées ponctuellement (heures de soutien, replacement de courte durée d'un collègue, etc.). Leur rémunération correspond à 1/36ème d'une HSA (au plus faible taux) majorée de 25 %. Elles sont payées au prorata du nombre réalisé. Le chef d'établissement effectue généralement un décompte mensuellement.
Voir le tableau ci-après.

ATTENTION :
Le décret 2014-940 relatif aux obligations de service stipulait qu'une heure supplémentaire pouvait être imposée aux enseignants. Mais, depuis le décret 2019-309 du 11 avril 2019, à partir du 1er septembre 2019, ce sont deux heures supplémentaires qu'un enseignant peut se voir imposer.

REMARQUES :
- ➔ Pour les agents en CDI dans les anciennes « première catégorie » et « Hors catégorie », il a été prévu « une clause de sauvegarde » leur permettant de conserver le bénéfice des anciens taux des heures supplémentaires, plus favorables.
- ➔ Les ORS de 20 heures correspondent aux professeurs contractuels d'EPS.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ANNUELLES (HSA) ET EFFECTIVES (HSE) BRUTES (EN €)

CONTRACTUELS	ORS	1RE HSA		AUTRES HSA		HSE
	(H/SEMAINE)	ANNUELLE	MENSUELLE	ANNUELLE	MENSUELLE	
1re catégorie	18 h	1 400,04 €	155,56 €	1 166,70 €	129,63€	40,51
	20 h	1 260,04 €	140,00 €	1 050,03 €	116,67€	36,46
2e catégorie	18 h	1 296,43 €	144,05 €	1 080,36 €	120,04€	37,51
	20 h	1 166,79 €	129,64 €	972,33 €	108,04 €	33,76

Taux bruts en vigueur depuis le 01/01/2024. ORS : Obligations Réglementaires de Services
Les HSA sont versées sur 9 mois, d'octobre à juin (comme la part fonctionnelle de l'ISOE ou de l'ISAE).

Le montant de la première HSA, qui ne peut être refusée par l'agent, est supérieur de 20 % à celui des suivantes (article 2 du décret 99-824 du 17 septembre 1999).

3. LES INDEMNITÉS

A. LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Référence : titre IV du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié.

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé à l'agent contractuel qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales.

Le contractuel doit demander l'attribution du SFT par écrit à son gestionnaire ou secrétaire de direction, qui lui indiquera les justificatifs à remettre (copie du livret de famille, acte de naissance, etc.).

ATTENTION :
Non seulement il faut faire la demande du SFT, mais également la réitérer à chaque renouvellement de contrat ou en cas de changement d'employeur. Par ailleurs, certains employeurs exigent que la demande soit refaite chaque année. La vérification régulière du versement du SFT est donc de mise. Le SFT est versé à partir du 1er jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier sont remplies. Par exemple, le SFT est versé à partir du 1er novembre en cas de naissance le 13 octobre. Le versement cesse au 1er jour du mois au cours duquel les conditions ne sont plus remplies. Par exemple, le versement du SFT cesse à partir du 1er juin pour un enfant atteignant l'âge de 20 ans le 27 juin.

Lorsque les deux membres d'un couple d'agents publics, mariés ou vivant en concubinage, assument la charge du ou des mêmes enfants, le bénéficiaire est celui d'entre eux qu'ils désignent d'un commun accord. Cette option ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an.
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.

Toutefois, seuls les agents dont l'indice majoré de rémunération est compris entre 454 et 722 bénéficient de la partie fixe et de la partie proportionnelle du SFT (article 10 bis du décret 85-1148 du 24 octobre 1985).

De plus, en cas de temps incomplet, ce montant minimum est proratisé, c'est-à-dire proportionnel à la quotité travaillée (sauf pour un seul enfant).

Voir tableaux page suivante.

MONTANTS MINIMUM ET MAXIMUM DU SFT EN FONCTION U NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE				
NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	PART FIXE	PART PROPORTIONNELLE AU TRAITEMENT BRUT	MINIMUM MENSUEL	MAXIMUM MENSUEL
1	2,29	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67	3%	77,71 €	117,29 €
3	15,24	8%	194,03 €	299,57 €
Par enfant supplémentaire	4,57	6%	138,66 €	217,82 €

SFT EN FONCTION DU NOMBRE D'ENFANTS ET DE L'INDICE, DEPUIS LE 01/01/2024 (POUR UN TEMPS COMPLET}					
NIVEAU	INDICE MAJORÉ	1 ENFANT À CHARGE	2 ENFANTS À CHARGE	3 ENFANTS À CHARGE	PAR ENFANT SUPPLÉMENTAIRE
1	376	2,29 €	77,71 €	194,03 €	138,66 €
2	393	2,29 €	77,71 €	194,03 €	138,66 €
3	415	2,29 €	77,71 €	194,03 €	138,66 €
4	436	2,29 €	77,71 €	194,03 €	138,66 €
5	458	2,29 €	78,31 €	195,61 €	139,85 €
6	480	2,29 €	81,56 €	204,27 €	146,35 €
7	503	2,29 €	84,95 €	213,33 €	153,14 €
8	528	2,29 €	88,65 €	223,l8 €	160,52 €
9	553	2,29 €	92,34€	233,02 €	167,91 €
10	578	2,29 €	96,03 €	242,87 €	175,29 €
11	603	2,29 €	99,72 €	252,72 €	182,68 €
12	628	2,29 €	103,42 €	262,56 €	190,06 €
13	655	2,29 €	107,40 €	273,19 €	198,04 €
14	685	2,29 €	111,83 €	285,01 €	206,90 €
15	715	2,29 €	116,26 €	296,82€	215,76 €
16	746	2,29 €	117,29 €	299,57 €	217,82 €
17	788	2,29 €	117,29 €	299,57 €	217,82 €
18	826	2,29 €	117,29 €	299,57 €	217,82 €

REMARQUES :

- En cas d'exercice à temps partiel, le SFT est réduit dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire, sauf pour un seul enfant à charge (l'élément fixe de 2,29 € n'est alors pas réduit).
- Pour les agents **à temps incomplet** cumulant plusieurs emplois à temps non complet, il ne devra être versé que par une seule collectivité.
- Le SFT se cumule avec les autres allocations familiales auxquelles l'agent a droit.
- Le SFT est maintenu dans sa totalité en cas de congé maladie et de grève.

BON À SAVOIR :

Un simulateur du SFT est mis en ligne par le CISIRH. Par ailleurs, un guide sur les modalités de calcul et de versement du SFT, actualisé le 1er mars 2024, permet de trouver les réponses bien spécifiques pour chaque situation.

L'article 11 du décret 2016-1171 du 29 août 2016 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.

B. L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Référence : titre III du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié.

Un agent public perçoit une indemnité de résidence selon sa ville d'affectation. Cette indemnité a été créée pour compenser les écarts de coût de la vie entre les villes.

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 % (avec un montant minimum mensuel de 54,05 euros) ;
- zone 2 avec taux à 1 % (avec un montant minimum mensuel de 18,01 euros) ;
- zone 3 avec 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.

REMARQUES :

- Pour les agents à temps partiel ou à temps incomplet, l'indemnité de résidence est calculée dans les mêmes conditions que ceux exerçant à temps complet (même pourcentage vis-à-vis de l'indice, même plancher), puis réduite au prorata du temps de travail effectif (article L612-5 du CGFP).
- Si deux agents dans le même foyer bénéficient de l'indemnité de résidence, elle est versée à chacun des deux.
- L'indemnité de résidence est versée mensuellement comme le traitement indiciaire.
- L'indemnité de résidence est versée intégralement lorsque l'agent est en congé de maladie à demi-traitement.
- À noter que le découpage du territoire adopté pour le versement de cette indemnité ne correspond plus à la réalité du coût de la vie et aux difficultés de logement sur le territoire. Pour le SNALC, il est nécessaire de réformer globalement ce dispositif comme cela a déjà été fait ponctuellement en septembre 2023.

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE (EN €), AU 01/01/2025, EN FONCTION DE LA ZONE ET DE L'INDICE (POUR UN TEMPS COMPLET)			
NIVEAU	INDICE	ZONE 1 3 %	ZONE 1 1 %
1	376	55,53	18,51
2	393	58,04	19,35
3	415	61,29	20,43
4	436	64,39	21,46
5	458	67,64	22,55
6	480	70,89	23,63
7	503	74,28	24,76
8	528	77,98	25,99
9	553	81,67	27,22
10	578	85,36	28,45
11	603	89,05	29,68
12	628	92,75	30,92
13	655	96,73	32,24
14	685	101,16	33,72
15	715	105,59	35,20
16	746	110,17	36,72
17	788	116,37	38,79
18	826	121,99	40,66

C. L'INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (ISOE)

L'ISOE a été instituée par le décret n°93-55 du 15 janvier 1993. Elle est liée au « *suivi individuel et à l'évaluation des élèves* » *et à* « *la participation aux conseils de classe* ». Elle est versée aux titulaires et aux contractuels.
Le taux de l'ISOE est indexé sur le point d'indice Fonction publique. La dernière revalorisation de l'ISOE date du 1er septembre 2023.

La part fixe est versée au prorata du temps de service d'enseignement.
Elle est de 2 550 € annuels, soit 212,50 € par mois.
La part modulable (indemnité de professeur principal) n'est pas proratisée au temps de service d'enseignement et dépend uniquement du niveau.

Part fixe et part modulable (décret 93-55 du 15/01/2013) sont versées mensuellement, de septembre à août, soit pendant 12 mois.

À SAVOIR :
Une indemnité de sujétions particulières est allouée aux professeurs documentalistes d'un montant brut annuel de 2 550 € (soit 212,50 € par mois).

D. L'INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES (ISAE)

L'ISAE a été instituée par le décret n° 2013-790 du 30 août 2013 au bénéfice des personnels enseignants du premier degré exerçant dans les écoles maternelles et élémentaires.
L'attribution de cette indemnité est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction y ouvrant droit, en particulier au suivi individuel et à l'évaluation pédagogique des élèves, au travail en équipe et au dialogue avec les familles.
L'indemnité est versée mensuellement aux intéressés, au prorata du temps de service d'enseignement. **Taux annuel : 2 550 €.**

ATTENTION :
Depuis le 1er septembre 2023, les contractuels enseignants, CPE et Psy-EN ayant signé un pacte, perçoivent la part fonctionnelle de l'ISOE (pour le second degré) et la part fonctionnelle de l'ISAE (pour le premier degré).

RÉFÉRENCES :
- Décret 2023-627 du 19 juillet 2023, portant création d'une part fonctionnelle au sein de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves.
- Note de service du 20 juillet 2023 relative à la mise en oeuvre de cette part fonctionnelle de l'ISOE et de l'ISAE. Les missions ouvrant droit au versement de la part fonctionnelle de l'ISAE et de l'ISOE sont définies par les arrêtés des 15 janvier 1993 et 30 août 2013 modifiés.

INDEMNITÉS (EN BRUT ET EN €) 2024 / 2025		
ISOE PART MODULABLE	MONTANT ANNUEL	MONTANT MENSUEL
6ème, 5e et 4e (collège)	1 308,72 €	109,06 €
3e (collège et LP)	1 497,84 €	124,82 €
Seconde LGT et LP	1 497,84 €	124,82 €
1re LGT et LP	1 497,84 €	124,82 €
Terminale LGT et LP	1 497,84 €	124,82 €
CAP 1re et 2e années	1 497,84 €	124,82 €
Autres classes de LP	951,96 €	79,33 €
Professeur référent 1re et Terminale LG	748,92 €	62,41 €
ISAE OU ISOE PART FONCTIONNELLE (PAR PACTE)	1 250,00 €	138,89 €*
Indemnité CPE	2 743,97 €	228,66 €
Indemnité documentaliste	2 550,00 €	212,50 €
Indemnité Psy-EN EDA	3 338,16 €	278,18 €
Indemnité Psy-EN EDO (depuis le 01/01/2024)	3 338,16 €	278,18 €

* versée sur 9 mois (d'octobre à juin)
LGT : Lycée Général et Technologique
LP : Lycée professionnel

E. LES INDEMNITÉS ÉDUCATION PRIORITAIRE

RÉFÉRENCES :
- Décret 2015-1087 du 28 août 2015.
- Arrêté du 28 août 2015 fixant les taux annuels en application du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015.
- Circulaire MENE2120129C du 30 juin 2021.

Les indemnités REP et REP+ sont versées aux contractuels enseignants, CPE et Psy- EN qui exercent leurs fonctions en réseau d'éducation prioritaire ou en réseau d'éducation prioritaire renforcé.

INDEMNITÉS BRUTES (PART FIXE) REP ET REP+ (EN €) POUR UN TEMPS COMPLET :

Indemnité REP (par an) : 1734.
Indemnité REP (par mois) : 144,50.
Indemnité REP+ (part fixe par an) : 5 114.
Indemnité REP+ (part fixe par mois) : 426,16.

L'indemnité versée pour les personnels exerçant en REP+ est plus élevée qu'en REP et comporte une part fixe et une part modulable. Le montant de cette dernière est établi en fonction de l'appréciation portée par le recteur sur la base d'objectifs collectifs d'engagement professionnel. Il faut donc vérifier que cette part modulable est bien versée (en une seule fois, généralement en août), notamment en cas de changement d'établissement ou de non-renouvellement de contrat.

Le montant de la part modulable est fixé par école et par établissement, et peut être de 234 €, 421 € ou 702 € bruts (respectivement 20 0€, 360 € ou 600 € nets). Pour les contractuels enseignants, CPE et Psy-EN, le montant maximal brut de la part modulable de l'indemnité REP+ est donc fixé à 702 €. De même, en début d'année scolaire, la part fixe tarde souvent à être payée. Il faut donc s'assurer lors de la régularisation que l'intégralité des arriérés est bien versée.

REMARQUE :
Les agents qui n'exercent leurs fonctions que sur une partie de l'année scolaire (remplacements de courte durée) ou qu'une partie de leurs obligations hebdomadaires de service (temps partiel ou incomplet) reçoivent une fraction de l'indemnité REP ou REP+ au prorata de la durée d'exercice ou du temps de service.

F. L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR LES CPE : 2 743,97 €/ AN

Elle est versée au prorata du temps de service. Ainsi, un agent à mi-temps touchera la moitié de cette indemnité. Par contre, un agent à temps plein touchera la totalité de cette indemnité.

G. L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS POUR LES PSYCHOLOGUES

Depuis le 1er janvier 2024, concernant l'indemnité de fonctions, le montant brut perçu par les Psy-EN EDO est le même que celui perçu par les Psy-EN EDA : 3 338,16 € par an (soit 278,18 € par mois).

H. L'INDEMNITÉ POUR MISSION PARTICULIÈRE (IMP)

La circulaire n° 2015-058 du 29 avril 2015 détaille les missions susceptibles de rémunération ainsi que les taux annuels forfaitaires : 312,50 €, 625 €, 1 250 €, 2 500 € et 3 750 €.

I. L'INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT ET DE REPAS

La circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016, parue au BOEN n° 2 du 14 janvier 2016 précise l'indemnisation des frais de déplacement et de repas des agents.

Les personnels, titulaires ou **contractuels**, employés à temps plein ou à temps partiel, **qui complètent leur service dans un ou plusieurs établissements ou écoles situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative, sont indemnisés** de leurs frais de **transport** et de **repas** pour toute journée durant laquelle ils interviennent ainsi, en totalité ou en partie, hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale, dans les conditions prévues à l'article 14 de l'arrêté du 20 décembre 2013.

La résidence administrative de ces personnels affectés en service partagé correspond à la commune d'implantation de l'établissement dans lequel ils assurent la plus grande part de leurs obligations de service, ou, lorsqu'ils exercent leurs fonctions à part égale dans deux établissements, à la commune d'implantation de leur établissement de rattachement administratif. Les agents ainsi affectés en service partagé (et notamment les agents contractuels) doivent être indemnisés de leurs frais de déplacement, même si la durée de leur affectation en service partagé est inférieure à l'année scolaire.

Seuls les déplacements entre la résidence administrative et les autres établissements sont pris en compte, les déplacements entre le domicile et la résidence administrative ne font pas l'objet de remboursement.

EXEMPLE :
Un contractuel enseignant de l'Hérault dont le domicile familial est à Montpellier est affecté du 1er octobre au 31 mars à temps complet : 9 heures dans un collège à Frontignan (qui est sa résidence administrative) et 9 heures dans un collège à Béziers.
Son emploi du temps est le suivant : 6 heures le lundi à Frontignan (pas de frais de déplacement), 3 heures le mardi matin à Frontignan et 3 heures le mardi après-midi à Béziers (frais de déplacement entre Frontignan et Béziers), 6 heures le vendredi à Béziers (frais de déplacement entre Frontignan et Béziers).

REMARQUE :
Les déplacements temporaires ouvrent également droit à indemnisation des frais occasionnés. Il peut s'agir de réunions tenues à la demande de l'administration pour l'exécution du service, de conférences ou animations pédagogiques auxquelles les personnels enseignants sont tenus de participer, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, constituant des actions de formation continue dès lors qu'elles ont lieu hors des communes de résidence administrative et familiale des intéressés.
Comme précisé à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2013, l'indemnité forfaitaire de repas est versée si l'agent se trouve en mission ou en situation d'intérim ou en stage de formation continue pendant la totalité de la période comprise entre 11 et 14 heures pour le repas de midi et entre 18 et 21 heures pour le repas du soir. L'intéressé, pour bénéficier d'une telle indemnité, doit donc se trouver hors des communes de ses résidences administrative et familiale pendant la totalité de l'une de ces deux durées.

J. 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.

Des informations sur l'éducation prioritaire (dont la répartition des collèges et écoles en REP+) sont disponibles sur éducation.gouv.fr.
Une mise à jour de la page Eduscol, consacrée à la politique de l'éducation prioritaire (les réseaux REP et REP+) a été réalisée en juillet 2024.

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. Par exemple, 6 heures d'enseignement en Premières et Terminales seront décomptées 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.
Ce dispositif remplace l'heure de première chaire.

RÉFÉRENCES :
- Décret 2014-940 (art. 8).
- Circulaire n° 2014-077 du 4 juin 2014, BOEN n° 23 du 5 juin 2014 (II-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 1er août 2018 BOEN n° 31 du 30 août 2018.

BON À SAVOIR :
Pour la rentrée de septembre 2024, deux arrêtés du 15 juillet 2024 modifient la liste des écoles et établissements en REP et REP+

K. LA 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, **dès lors qu'ils en font la demande**. Sont prises en charge par l'employeur, à hauteur de 75 %, les cartes d'abonnement annuelles, mensuelles, ou hebdomadaires (les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables). Les contractuels à temps incomplet ou partiel travaillant au moins à mi-temps ont droit à une prise en charge identique. Les contractuels travaillant moins d'un mi-temps bénéfi-

cient d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport au mitemps. Par exemple, un collègue qui a un service de 8 heures aura droit à un remboursement des 8/9 de 75 % de son abonnement.
La prise en charge est fixée à 75 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 101,75 € par mois. Le remboursement partiel du prix du titre de transport est mensuel.
La page « Remboursement des frais de transport domicile-travail (fonction publique) » du site service-public.fr offre de nombreuses informations, en rappelant également les textes officiels.

RÉFÉRENCES :
- décret 2010-676 du 21 juin 2010 et décret 2023-812 du 21 août 2023 ;
- circulaire du 22 mars 2011, paragraphe 3.2.1, page 6.

L. LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Depuis le 11 mai 2020, afin d'encourager le recours à des transports moins onéreux et plus propres, les contractuels peuvent bénéficier du « forfait mobilités durables ». Il s'agit de la prise en charge par l'employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail.
Depuis 2022, aux vélos (bicyclettes ou vélos électriques) et à la voiture dans le cadre du covoiturage (que l'agent soit conducteur ou passager) s'ajoutent désormais les engins de déplacement personnels motorisés et les services de mobilité partagée.
Le nombre minimal de jours d'utilisation du moyen de transport est de 30 jours.

Le montant annuel du « forfait mobilités durables » est désormais compris entre 100 et 300 €, exonérés d'impôts et de prélèvements sociaux :
- 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue est d'au moins 100 jours.

Le montant du forfait et le nombre minimal de jours peuvent être modulés à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé lorsque :
- l'agent a été recruté au cours de l'année ;
- l'agent quitte son emploi au cours de l'année (retraite, rupture conventionnelle, démission, licenciement) ;
- l'agent a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année (congé parental, congé pour convenances personnelles…).

Par ailleurs, au titre des déplacements réalisés à compter du 1er septembre 2022, le versement du « forfait mobilités durables » est cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

ATTENTION :
L'attestation sur l'honneur peut faire l'objet d'un contrôle a posteriori par l'administration concernant l'utilisation du vélo ou d'un engin de déplacement personnel motorisé. Le contrôle est obligatoire concernant le co-voiturage et les services de mobilité partagée.

À SAVOIR :
Pour un versement de l'indemnité l'année n, la demande devra être déposée avant le 31 décembre de l'année n-1, accompagnée d'une attestation sur l'honneur certifiant l'utilisation des modes de transports concernés.
La déclaration avant le 31 décembre concerne la totalité de l'année n-1 (ainsi, au 31 décembre 2025, pour l'année civile 2025).

RÉFÉRENCES :
- Décret 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État, modifié par le décret 2022-1562 du 13 décembre 2022.
- Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'applica tion du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités du rables » dans la fonction publique de l'État, modifié par l'arrêté du 13 décembre 2022.

M. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Conformément au décret 2021-1164 du 8 septembre 2021, depuis le 1er janvier 2022, les contractuels peuvent bénéficier du remboursement d'une partie de leurs cotisations de protection sociale complémentaire (mutuelle) destinées à couvrir les frais dits de « santé » (frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent), sous réserve d'y être éligible et de bénéficier d'une couverture complémentaire santé faisant l'objet d'un contrat à caractère « solidaire et responsable ».
Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros versé par l'employeur public.
En principe, la demande de remboursement de 15 euros est à faire sur votre plateforme Colibris (accessible via l'intranet académique) ou via un formulaire spécifique (départemental ou académique).
La PSC disparaît parfois des bulletins de salaire, notamment au moment d'un renouvellement de contrat ou de la signature d'un CDI : ce montant est à contrôler régulièrement !
Ce dispositif, temporaire, vise à assurer la transition vers un nouveau régime de PSC qui devrait être mis en place en avril 2026.

N. LES FRAIS ENGAGÉS À L'OCCASION D'UN CONCOURS OU D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL

Selon l'article 6 du décret 2006-781 du 3 juillet 2006, l'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel organisé par l'administration, hors de ses résidences administrative et familiale, peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport entre l'une de ses résidences et le lieu où se déroulent les épreuves.
Ces frais de transport sont pris en charge dans la limite d'un aller et retour par année civile. À titre dérogatoire, l'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours peut bénéficier d'une seconde prise en charge de ses frais de transport, aller et retour, au cours de la même année civile (circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016). Ne sont pas pris en compte les frais de repas et de nuitées.
Voir annexe 6 : primes et indemnités.

4. LES PRIMES

A. LA PRIME D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE

La prime d'équipement informatique est attribuée aux contractuels exerçant des missions relevant du décret du 29 août 2016 (sauf CPE et professeurs documentalistes). Mais, conformément à l'article 1 du décret 2020-1524 du 5 décembre 2020, seuls les contractuels bénéficiant d'un CDI, d'un CDD d'une durée d'au moins un an ou de CDD successifs d'une durée cumulée d'au moins un an sous réserve que l'interruption entre deux CDD n'excède pas quatre mois pourront percevoir cette prime. Cette dernière d'un montant annuel de 176 € bruts est versée aux agents en fonction au 1er janvier, qu'ils exercent à temps plein, temps partiel ou temps incomplet.

ATTENTION :
Conformément à l'article 3 du décret 2020-1524, l'attribution de la prime est subordonnée à l'exercice effectif de la mission y ouvrant droit.

B. LA PRIME DE FIN DE CONTRAT OU « PRIME DE PRÉCARITÉ »

L'article 23 de la loi d'août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, au titre de l'article L332-2, L332-3, L332-6, L332-7 et L332-22 du CGFP.
Le décret 2020-1296 du 23 octobre 2020 détermine les modalités d'attribution et de calcul de cette indemnité pour les agents contractuels de droit public, appelée également « prime de précarité ».
L'indemnité n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme (pas d'indemnité en cas de démission ou de licenciement de l'agent avant la fin du contrat). Elle n'est pas due non plus si l'agent refuse la conclusion d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente, ou s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat.

Pour que l'indemnité soit accordée, la durée du contrat, **renouvellements immédiats et successifs compris,** doit être inférieure ou égale à un an (article L554-3 du CGFP). Conformément au décret 2020-1296 du 23 octobre 2020, le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du SMIC.

Enfin, le montant de l'indemnité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements. Elle doit en principe être versée au plus tard un mois après le terme du contrat. Pour le SNALC, cet alignement sur le privé révèle l'institutionnalisation de la précarité dans la fonction publique.

C. LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ

RÉFÉRENCES :
décret n° 2021-276 du 12 mars 2021, arrêté du 19 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 12 mars 2021 et arrêté du 8 juillet 2024 modifiant l'arrêté du 12 mars 2021.

Après un premier palier en mai 2021, concernant la prime d'attractivité, sous le libellé « Prime Grenelle » (code 202327) sur vos bulletins de salaire, un second palier a vu le jour à partir de février 2022.
Ce second palier de 2022 s'ajoute au premier palier de 2021.
Alors qu'en 2021, son montant était dégressif en fonction de votre indice, le montant de 2022 est identique pour tous les contractuels enseignants, CPE et Psy EN des enseignements public et privé sous contrat, soit 400 € brut par an.
Un troisième palier d'un montant brut de 300 € par an a été mis en application à partir du 1er septembre 2023.

Ainsi, le montant annuel brut de la prime d'attractivité varie de 700 € à 1500 €. La « prime Grenelle » est versée mensuellement et automatiquement (vous n'avez pas à en faire la demande). Elle varie en fonction de votre indice, sera réévaluée à chaque changement d'indice et est proratisée en fonction de votre quotité de service.
La prime d'attractivité est versée en cas de congé maladie ordinaire, congé de grave maladie, congé maternité et congé de paternité. Par contre, les personnels en congé parental ou en congé de formation ne perçoivent pas cette prime. Cette « prime Grenelle » ne favorise pas les nouveaux recrutements de contractuels et ne fidélise pas les contractuels déjà embauchés. Par conséquent, elle manque son objectif qui était de rendre le métier plus attractif. Par ailleurs, cette prime est bien loin de compenser les baisses de pouvoir d'achat enregistrées ces dernières années.
Voir tableaux ci-dessous. ■

CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, CPE, PSY-EN DE 1RE CATÉGORIE PUBLIC ET PRIVÉ SOUS CONTRAT (POUR UN TEMPS COMPLET)			
INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	MONTANT ANNUEL BRUT	MONTANT MENSUEL BRUT
408	376	1 500 €	125,00 €
441	393	1 400 €	116,67 €
469	415	1 300 €	108,33 €
500	436	1 200 €	100,00 €
529	458	1 100 €	91,67 €
560	480	1 100 €	91,67 €
591	503	1 100 €	91,67 €
623	528	700 €	58,33 €
657	553	700 €	58,33 €
690	578	700 €	58,33 €
722	603	700 €	58,33 €
755	628	700 €	58,33 €
791	655	700 €	58,33 €
830	685	700 €	58,33 €
869	715	700 €	58,33 €
910	746	700 €	58,33 €
966	788	700 €	58,33 €
1015	826	700 €	58,33 €

CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, CPE, PSY-EN DE 2E CATÉGORIE PUBLIC ET PRIVÉ SOUS CONTRAT (POUR UN TEMPS COMPLET)			
INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	MONTANT ANNUEL BRUT	MONTANT MENSUEL BRUT
367	366	1 500 €	125,00 €
386	373	1 500 €	125,00 €
419	377	1 400 €	116,67 €
442	394	1 350 €	112,50 €
465	412	1 300 €	108,33 €
493	430	1 200 €	100,00 €
536	462	1 100 €	91,67 €
579	494	1 100 €	91,67 €
621	526	700 €	58,33 €
662	558	700 €	58,33 €
705	590	700 €	58,33 €
751	625	700 €	58,33 €

VI. LA TITULARISATION

1. LES CONDITIONS D'ACCÈS

La titularisation, à ne pas confondre avec la cdisation, désigne l'entrée dans la fonction publique en qualité de fonctionnaire.

Pour être titularisé dans la fonction publique, il est nécessaire, pour les enseignants, CPE et Psy-EN, de passer et réussir un concours ou un examen professionnel.

Chaque année, une note de service du ministère de l'Éducation nationale précise les modalités d'organisation des concours de recrutement.

Pour pouvoir s'inscrire aux concours de la fonction publique, il faut **au plus tard le jour de la première épreuve d'admissibilité :**

- posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, de la principauté d'Andorre, de la Confédération Suisse ou de la principauté de Monaco ;
- jouir de ses droits civiques et ne pas avoir subi de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions d'enseignant ;
- être en position régulière au regard des obligations du service national.

REMARQUE :
Si vous êtes de nationalité étrangère (hors État membre de l'Union européenne ou hors État partie à l'accord sur l'Espace économique européen), vous pouvez vous présenter au concours de l'enseignement privé sous contrat, mais vous devez obtenir, préalablement à votre nomination en qualité de stagiaire, une dérogation à la condition de nationalité délivrée par le recteur.

BON À SAVOIR :
Conformément à l'article L352-4 du CGFP, les personnes en situation de handicap peuvent sous certaines conditions devenir titulaires sans passer de concours, grâce à un recrutement par voie contractuelle.
Par ailleurs, l'article L352-3 du CGFP prévoit des dérogations aux règles normales de passation des concours pour les personnels en situation de handicap.
Plus d'informations sur le site de Service public : https ://www.service-public.fr/particuliers/ vosdroits/F430.

2. LES DIFFÉRENTS CONCOURS

Les **différents concours de recrutement** sont : le CAPES, le CAPEPS, l'agrégation, le CAPET, le CAPLP, le CRPE et les concours de l'enseignement privé sous contrat (CAFEP, 3e CAFEP, CAER). En cliquant ci-dessus sur le concours de votre choix, vous trouverez :

- les **sections ou disciplines dans lesquelles le concours est organisé** (attention : chaque année, une liste des sections ouvertes est publiée au moment des inscriptions et le nombre de postes offerts pour chaque section est connu au plus tard la veille de la première épreuve d'admissibilité) ;
- les **différents types de concours** (externe, interne, 3e concours…) ;
- le **descriptif des épreuves** du concours ;
- le **calendrier** (dates d'inscription, dates des épreuves d'admissibilité, dates des épreuves d'admission) ;
- les **possibilités de formation** (Master MEEF, CNED, plan académique de formation ou PAF…) ;
- les **programmes** de la session n+1 ;
- les **annales des sujets des épreuves écrites et les rapports de jury** des sessions précédentes ;
- les **conditions générales** (c'est à dire pour l'accès à la fonction publique) et **spécifiques** (c'est à dire propres à chaque concours) d'inscription au concours.

Chaque concours se déroule en deux étapes : l'admissibilité et l'admission. Le nombre d'épreuves diffère d'un concours à l'autre. Par exemple, pour le CAPES, le concours externe est composé de deux épreuves écrites d'admissibilité et de deux ou trois épreuves orales d'admission, le troisième concours est composé d'une épreuve écrite d'admissibilité et deux épreuves orales d'admission, le concours interne est composé, pour l'admissibilité, d'une épreuve écrite ou d'un dossier de reconnaissance d'acquis professionnels, et, pour l'admission, d'une épreuve orale.

A. LE CONCOURS EXTERNE

L'accès au concours externe du CAPES, CAPET, CRPE est ouvert aux contractuels inscrits en master 2 ainsi qu'à ceux qui détiennent déjà un diplôme de master (ou un équivalent).
L'accès au concours externe du CAPEPS s'adresse aux contractuels qui détiennent une licence STAPS et sont soit inscrits en master 2, soit détiennent déjà un diplôme de master (ou un équivalent).

ATTENTION :
A l'heure où nous actualisons ce guide, la condition de diplôme pour se présenter à certains concours externes vient d'être modifiée.
En effet, le décret 2025-352 du 17 avril 2025 modifiant la condition de diplôme pour se présenter à certains concours externes d'accès aux corps des personnels enseignants du premier et du second degrés ainsi que des personnels d'éducation, a été publié au Journal officiel du 19 avril 2025.
Pour les concours externes, l'inscription pourra se faire en dernière année de licence ou avec la détention d'un tel diplôme ou équivalent (c'est-à-dire à bac +3, contre un master 2 ou un bac +5 actuellement).
Cette réforme sera progressivement mise en place puisque que pour les sessions 2026 et 2027, les inscriptions aux concours externes pourront se faire en fin de licence, durant le master et en fin de master 2 (sauf pour certaines disciplines rares qui devraient être uniquement organisées sur une modalité de bac +3).
À partir de la session 2028, tous les concours seront organisés à bac +3, sauf l'agrégation et le concours des Psy-EN (maintenus exclusivement à bac +5).

Les conditions d'accès au CAPLP ne sont pas les mêmes pour les sections d'enseignement général, pour les sections professionnelles et pour les sections des métiers.

B. LE TROISIÈME CONCOURS DU CAPES

Le troisième concours du Capes est accessible à tous ceux qui ont au moins cinq ans d'expérience professionnelle dans le secteur privé, **sans condition de diplôme**. Vous devez avoir travaillé dans le secteur privé pendant au moins cinq ans, à la date de publication des résultats d'admissibilité. Toutes les activités professionnelles rémunérées sont prises en compte à partir du moment où elles ont été effectuées sous un régime de droit privé. Ne sont donc pas prises en compte les activités de : fonctionnaire, magistrat, militaire, agent public, maître ou documentaliste des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association avec l'État.

C. LE CONCOURS INTERNE

Condition d'ancienneté :

L'accès au **concours interne** du CAPES/CAPEPS/CAPET/CAPLP est ouvert aux contractuels **ayant accompli au minimum 3 années de services publics** (ou de services d'enseignement dans les établissements scolaires français à l'étranger) **à la date de publication des résultats d'admissibilité.**
Tous les services accomplis en qualité d'agent public, c'est-à-dire de fonctionnaire ou **d'agent contractuel bénéficiant d'un contrat de droit public**, relevant de l'une des trois fonctions publiques ou des établissements publics qui en dépendent (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière) sont pris en compte.
Il en est de même pour : le service national, les services en qualité de fonctionnaire stagiaire, les services accomplis en qualité d'agent contractuel de l'État, les services accomplis à l'étranger et les périodes de congés (congé de formation, congés de maternité, de paternité, d'adoption rémunérés ou indemnisés, congé de présence parentale, congé parental).

Calcul de l'ancienneté :

Les services à temps partiel ou incomplet (50 % et au-delà) sont considérés comme des services à temps plein. Les services discontinus sont considérés comme des services à temps plein dès lors qu'ils représentent au moins 50 % d'un équivalent temps plein. Les services incomplets inférieurs à 50 % ou les services discontinus représentant moins de 50 %, sont comptabilisés forfaitairement pour la moitié d'une année quelle que soit la quotité de temps travaillé.

Position administrative :

Il faut également être en activité ou en position de congé régulier (y compris le congé pour convenances personnelles), à la date de publication des résultats d'admissibilité.

Conditions de diplôme

(à la date des résultats de l'admissibilité) :

- **pour le CAPES** : une licence (ou équivalent) ;
- **pour le CAPET** : une licence (ou équivalent) ou justifier d'une activité de cadre dans le privé[1] ;
- **pour le CAPLP Sections d'enseignement général et sections professionnelles :** un bac + 2 (BTS, IUT, L2, etc.), ou une action de formation continue conduisant à une qualification professionnelle de niveau 5, anciennement niveau III, ou titre ou diplôme classé au moins au niveau 5, anciennement niveau III, du répertoire national des certifications professionnelles ;
- **pour le CAPLP Sections des métiers :** un diplôme de niveau IV (diplôme sanctionnant une scolarité conduisant soit au baccalauréat soit à un diplôme délivré en fin de scolarité de second cycle du second degré : baccalauréat, diplômes de l'enseignement technologique officiellement homologués au niveau IV…), ou un diplôme de niveau 3, anciennement niveau V (diplôme sanctionnant une scolarité conduisant soit au brevet des collèges, soit à un diplôme délivré en fin de scolarité du premier cycle du second degré : brevet des collèges, CAP, BEP, diplômes de l'enseignement technologique officiellement homologués au niveau V) ou justifier d'une activité de cadre dans le privé[1].

À SAVOIR :
Pour les épreuves d'admissibilité de certains concours internes du CAPES (sauf pour les sections documentation et éducation musicale et chant choral), CAPET, CAPLP, Psy EN et CPE, le candidat devra réaliser un dossier de **Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP)**. Des conseils pour l'épreuve de RAEP de certains concours internes du second degré.

ATTENTION :
L'agrégation interne concerne uniquement les fonctionnaires, pouvant justifier de cinq ans d'expérience de services publics et détenant un master (ou un équivalent ou le CAPES).

Toutes les informations relatives aux concours de recrutement peuvent être consultées sur le site DEVENIR ENSEIGNANT du ministère de l'Éducation nationale.

BON À SAVOIR :
Si vous réussissez un concours de recrutement, conformément aux articles 9 et 11 du décret 51-1423 du 5 décembre 1951, les services antérieurs d'AED et d'AESH sont pris en compte pour le reclassement dans l'un des corps de fonctionnaires de l'enseignement relevant du ministère de l'Éducation nationale.
Il en est de même pour les services antérieurs de contractuels enseignants, conformément à l'article 11.5 dudit décret, modifié par le décret 2023-729 du 7 août 2023. Ce nouveau décret permet de prendre en compte davantage de services antérieurs et ce de manière plus importante (en tant que contractuel ou/et salarié du secteur privé). ■

1 Il faut cinq années de pratique professionnelle effectuée en qualité de cadre et trois années de services publics ou de services d'enseignement dans les établissements scolaires français à l'étranger. La pratique professionnelle peut avoir été acquise dans une autre spécialité que celle du concours.

VII. LES DROITS ET LES OBLIGATIONS STATUTAIRES

Les droits et les obligations des contractuels enseignants, CPE et Psy-EN sont définis par le code général de la fonction publique.

Les contractuels enseignants, CPE et Psy- EN sont des agents publics. En l'occurrence, toutes les dispositions qui s'appliquent aux agents publics s'appliquent aux contractuels enseignants, CPE et Psy-EN.

1. LES DROITS

A. LA LIBERTÉ D'OPINION

« *La liberté d'opinion est garantie aux agents publics.* » (article L111-1 du CGFP).

« *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7.* » (article L131-1 du CGFP).

B. LA DISCRIMINATION LIÉE AU SEXE

« *Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe.* » (article L131.2 du CGFP).

« *Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » (article L131-3).

C. LE TÉMOIGNAGE DE FAITS CONSTITUTIFS D'UN DÉLIT OU D'UN CRIME DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS

« *Un agent public signale aux autorités judiciaires des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions conformément à l'article L. 121-11. Il peut signaler les mêmes faits aux autorités administratives.* » (article L135-1 du CGFP).
« *Un agent public ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.* » (article L135-2 du CGFP).

D. L'INTERDICTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

« Aucun agent public ne doit subir les faits :

1. *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 dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ;
2. *ou 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.* » (article L133-1 du CGFP).

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique est devenue une priorité sous la présidence d'Emmanuel Macron avec l'adoption de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (art. 80), en créant un article 6 quater A à la loi 83-634 du 13 juillet 1983, introduisant une obligation pour les employeurs publics : « *Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.* » (article L135-6 du CGFP).
Les articles R135-1 à R135-10 du CGFP précisent les modalités de mise en oeuvre de la procédure de signalement.

E. L'INTERDICTION DU HARCÈLEMENT MORAL

« *Aucun agent public 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. » (article L133-2 du CGFP).

F. LE DROIT À LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

« *Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public en raison du fait que celui-ci :*

1. *a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés à l'article L. 133-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° de cet article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou les agissements de harcèlement moral mentionnés à l'article L. 133-2* ;
2. *a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ou agissements* ;
3. *ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou agissements ou qu'il les a relatés.*

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ces faits ou agissements. » (article L133-3 du CGFP).

G. LE DROIT À LA PROTECTION FONCTIONNELLE

« *La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.*
Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. » (article L134-5 du CGFP).

« *Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits.*
Ces mesures sont mises en oeuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque. » (article L134-6 du CGFP).

De plus, l'article 73 de la loi 2018-727 du 10 août 2018 a modifié l'article 11 de la loi 83- 634 du 13 juillet 1983 : « *L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique* ».
Par ailleurs, « *sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de l'agent public ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.* » (article L134-2 du CGFP).

La demande de protection fonctionnelle doit être faite par l'agent sous forme écrite auprès de son supérieur hiérarchique. Il incombe également à l'agent de fournir la preuve des faits au titre desquels il la demande.
À cette demande, l'agent joint la copie intégrale du dépôt de plainte, dans le cas où il y a eu dépôt de plainte, des témoignages divers sur documents CERFA, et éventuellement le rapport circonstancié du chef d'établissement ou de l'IEN, accompagné de son avis.
L'agent doit solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle auprès de l'autorité compétente (c'est-à-dire celle qui l'emploie au moment des faits en cause), sous couvert de son supérieur hiérarchique.

En cas de refus, l'administration doit en informer explicitement l'agent. Le refus doit normalement être motivé et indiquer les voies et délais de recours.
Toutefois « *le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision de rejet […] dans les relations entre l'administration et ses agents* ». (article L231-4 du Code des relations entre le public et l'administration).
Les articles R134-1 à R134-9 du CGFP fixent les modalités de mise en oeuvre de la protection fonctionnelle et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les agents publics ou anciens fonctionnaires ou leurs ayants droit dans le cadre des instances civiles ou pénales.
La circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État détaille les conditions d'octroi et de mise en oeuvre de la garantie.

H. LE DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

« *Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents publics.Il s'exerce dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre IV.* » (article L115-4 du CGFP).
Voir VIII. La formation professionnelle.

I. LE DROIT À LA COMMUNICATION DES INFORMATIONS ET RÈGLES ESSENTIELLES À L'EXERCICE DES FONCTIONS

Le contractuel enseignant ou CPE ou Psy-EN est recruté par contrat.
Le contrat mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi.

Le contrat précise :
- l'identité des parties ;
- l'adresse de l'agent et celle de l'employeur ;
- sa date d'effet ;
- sa durée, l'emploi occupé ;
- la catégorie hiérarchique.

Il mentionne également le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux.

Ce contrat mentionne également le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité, ses modalités de versement ainsi que les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Devraient être annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations dans les conditions prévues à l'article 44-1 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Les articles R115-2 à R115-11 du CGFP définissent la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

La communication comprend les informations prévues par cet article à l'exception de celles figurant au contrat.

J. LE DROIT À DES ACTIVITÉS ANNEXES

« *L'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.* » (article L121-3 du CGFP).

« *L'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé.*
Cette activité doit être compatible avec les

fonctions confiées à l'agent public, ne pas affecter leur exercice et figurer sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire.
Par dérogation au 1° de l'article L. 123-1, cette activité peut être exercée sous le régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale.
L'agent public mentionné au premier alinéa peut notamment être recruté comme enseignant associé en application de l'article L. 952-1 du code de l'éducation. » (article L123-7 du CGFP).
Voir II. 5 Le cumul d'activités.

K. LE DROIT DE GRÈVE ET LE DROIT SYNDICAL.

Les agents publics (sauf exceptions), disposent d'un droit de grève reconnu constitutionnellement (préambule de la Constitution de 1946 et article L114-1 du CGFP) :
« *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 contractuel de s'adresser à un syndicat, tout comme il ne peut être reproché à un agent de participer à une grève.
Dès qu'une organisation syndicale dépose un préavis de grève, ce dernier couvre tous les personnels qui souhaitent faire grève, et pas seulement les syndiqués de l'organisation ayant déposé le préavis.

Dans le second degré, vous n'avez aucune obligation de vous déclarer gréviste. C'est à l'Administration de faire la preuve de votre absence. Dans le premier degré, depuis 2008, toute personne exerçant des fonctions d'enseignement dans une école maternelle ou élémentaire publique est dans l'obligation de déposer une déclaration d'intention de participation à la grève.
Cette déclaration doit être effectuée 48 heures avant la date prévue du mouvement, comprenant au moins un jour ouvré (conformément à l'article L.133-4 du code de l'éducation).

L. LE DROIT DE RETRAIT

« *L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.* » (art. 5.6 du décret 82-553 du 28 mai 1982 - extrait).

Le droit de retrait est un **droit individuel**, appartenant à chaque agent et ne requérant aucune autorisation de l'autorité hiérarchique, mais susceptible de conséquences négatives, financières ou/et disciplinaires, en cas d'usage abusif. L'exercice du droit de retrait est conditionné par « *l'existence d'un* ***danger grave et imminent*** », en lien « *avec la situation de travail* ». L'exercice du droit de retrait peut également « *être justifié par une défectuosité du système de protection* », en lien « *avec la situation de travail* ».

La décision de retrait doit reposer sur un « ***motif raisonnable*** », notion quelque peu obscure que seule la jurisprudence permet d'éclairer. Le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de « *danger grave et imminent* ». Cela ne doit pas conduire, par exemple, à laisser ses élèves livrés à eux-mêmes.

BON À SAVOIR :
Le droit de retrait est un recours qui doit être utilisé avec précaution.
L'agent doit également alerter sans délai sa hiérarchie de cette démarche, de préférence via le registre des dangers graves et imminents.
La notion de gravité et d'imminence est souvent difficile à établir et le droit de retrait est en réalité très encadré.
« Grave » doit correspondre à une menace réelle et potentiellement mortelle d'accident, de blessure, ou de maladie.
« Imminent » évoque le caractère immédiat ou si proche que la situation en l'état impose le retrait sans alternative.

Par conséquent, il convient de contacter sans attendre le SNALC pour être accompagné si vous envisagez d'invoquer le droit de retrait.

M. LE DROIT D'ACCÈS AU DOSSIER ADMINISTRATIF

« *Le dossier individuel de l'agent public doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.*
Il ne peut être fait état, dans le dossier individuel d'un agent public de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé ni de mentions le concernant contrevenant aux dispositions de l'article 133-11 du code pénal relatives à l'amnistie.
Le dossier individuel de l'agent public peut être géré sur support électronique […].
Tout agent public a accès à son dossier individuel. » (articles L137-1 à L137-4 du CGFP).

Les agents contractuels 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 ;
- motivation de la décision.

La composition et la procédure de consultation du dossier administratif sont précisées dans la lettre FP 1430 du 5 octobre 1981 (support papier) et dans l'arrêté du 21 décembre 2012 (relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré par support électronique).

REMARQUE :
Les articles R137-8 à R137-16 du CGFP définissent les principes de gestion du dossier administratif sur support électronique, ainsi que les modalités d'accès à ce dossier.

2. LES OBLIGATIONS

Les obligations déontologiques sont prévues aux articles L. 121-1 à L. 121-3, au chapitre III du titre II du livre Ier, aux articles L. 124-4, L. 124-5, L. 124-7 à L. 124-23 et L. 124-26 du CGFP.
Les agents contractuels sont tenus au respect des mêmes obligations que les fonctionnaires. Il n'existe pas de liste exhaustive des obligations, le juge administratif venant régulièrement compléter ou préciser ces principes de base.

LES PRINCIPALES OBLIGATIONS SONT :
- L'agent contractuel exerce ses fonctions avec **dignité, impartialité, intégrité** et **probité**.
- Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent contractuel est tenu à **l'obligation de neutralité.**

Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe.
L'agent contractuel traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

- L'agent contractuel consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

(articles L121-1 à L21-3 du CGFP).

REMARQUE :
Les règles concernant le cumul d'activités (chapitre III du titre II du livre Ier du code général de la fonction publique ou CGFP) sont présentées dans le chapitre II, point 5. Le cumul d'activités.

- L'agent contractuel veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L. 121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.

Au sens du présent code, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public.
(articles L121-4 et L121-5 du CGFP).

- L'agent contractuel est tenu au **secret professionnel** dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.
- L'agent contractuel doit faire preuve de **discrétion professionnelle** pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- L'agent contractuel, quel que soit son rang dans la hiérarchie, **est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées, dans le cadre des missions imparties aux contractuels enseignants, CPE et Psy-EN.**
- L'agent contractuel doit **se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique,** sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. (articles L121-6, L121-7, L121-9 et L121-10 du CGFP).
- L'agent contractuel se conforme aux dispositions du second alinéa de l'article 40 du code de procédure pénale pour tout crime ou délit dont il acquiert la connaissance dans l'exercice de ses fonctions. (article L121-11 du CGFP).

3. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

La CCP compétente à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation (professeurs, CPE, Psy EN) comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. Elle a des membres titulaires et elle peut avoir un nombre égal de membres suppléants.

Les représentants de l'administration sont nommés par arrêté et choisis parmi les fonctionnaires de l'administration intéressée ou exerçant un contrôle sur cette administration. Ils appartiennent à un corps de catégorie A ou assimilé. Ils sont nommés pour quatre ans.

Seuls les agents contractuels sont représentés dans la CCP et leur nombre dépend des effectifs d'agents contractuels. Les représentants du personnel à la CCP ont un mandat de quatre ans.

La mise en place, la composition, les attributions et le fonctionnement des CCP dans la fonction publique de l'État (donc dans l'Éducation nationale) sont définis aux articles R271-1 à R271-23 du code général de la fonction publique.
Les articles R271-11 à R271-13 du code général de la fonction publique définissent le champ des compétences des CCP à plusieurs titres :

- les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai (hormis certaines exceptions) ;
- le non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;
- les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours ;
- les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel…

L'administration porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

L'avis de la commission consultative paritaire est recueilli par l'autorité de recrutement lorsque qu'un agent sollicite son réemploi en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour ou à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public.
Les commissions consultatives peuvent se réunir dans les conditions prévues aux articles R271-16 à R271-18 du CGFP (par conférence audiovisuelle ou téléphonique).

Elle peut en outre être consultée sur l'initiative de son 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.

BON À SAVOIR :
Le SNALC siège dans de nombreuses CCP académiques.

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. Véritable instance locale, son rôle est crucial dans la défense des intérêts des contractuels. Il est donc très important que les contractuels participent aux élections professionnelles afin de pouvoir désigner leurs représentants des personnels. ■

CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, CPE ET PSY-EN :

LES GRANDS OUBLIÉS

Pour le **SNALC**, il y a une urgence absolue à revoir le cadre de gestion de ces agents et à revaloriser sensiblement leur grille indiciaire. Le **SNALC** défend également un plan de titularisation pérenne avec des concours réservés dignes de ce nom prenant en compte les diplômes détenus, l'expérience et l'ancienneté acquises.

VIII. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

Conformément à l'article L115-4 du CGFP, le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents publics, donc aux contractuels enseignants, CPE et Psy-EN.
Il s'exerce dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre IV du même code. À ce titre, l'agent bénéficie d'un compte personnel d'activité constitué :

1. du compte personnel de formation ;
2. du compte d'engagement citoyen.

A. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

La mobilisation du CPF

RÉFÉRENCES :

- Ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017.
- Décret 2017-928 du 6 mai 2017 modifié par le décret 2019-1392 du 17 décembre 2019.
- Arrêté du 21 novembre 2018.
- Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

Présentation du compte personnel de formation (CPF) :

« *Le compte personnel de formation permet à l'agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.* » (article L422-8 du CGFP).
« *L'agent public utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur son compte personnel de formation en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail.* » (article L422-9 du CGFP).

« Le compte personnel de formation peut être utilisé :

1. *en combinaison avec le congé de formation professionnelle ;*
2. *en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;*
3. *pour préparer des examens et concours administratifs […].* » (article L422-10 du CGFP).

« *L'utilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre l'agent public et son administration.*
Le refus opposé à une demande d'utilisation doit être motivé et peut être contesté à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente. » (article L422-11 du CGFP).

« *Si une demande d'utilisation du compte personnel de formation a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.* » (article L422-13 du CGFP).

Peut être considérée comme répondant à **un projet d'évolution professionnelle, toute action de formation qui vise :**

- **soit à accéder à de nouvelles responsabilités ;**
- **soit à effectuer une mobilité professionnelle ;**
- **soit à s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle y compris dans le secteur privé, la création ou la reprise d'entreprise.**

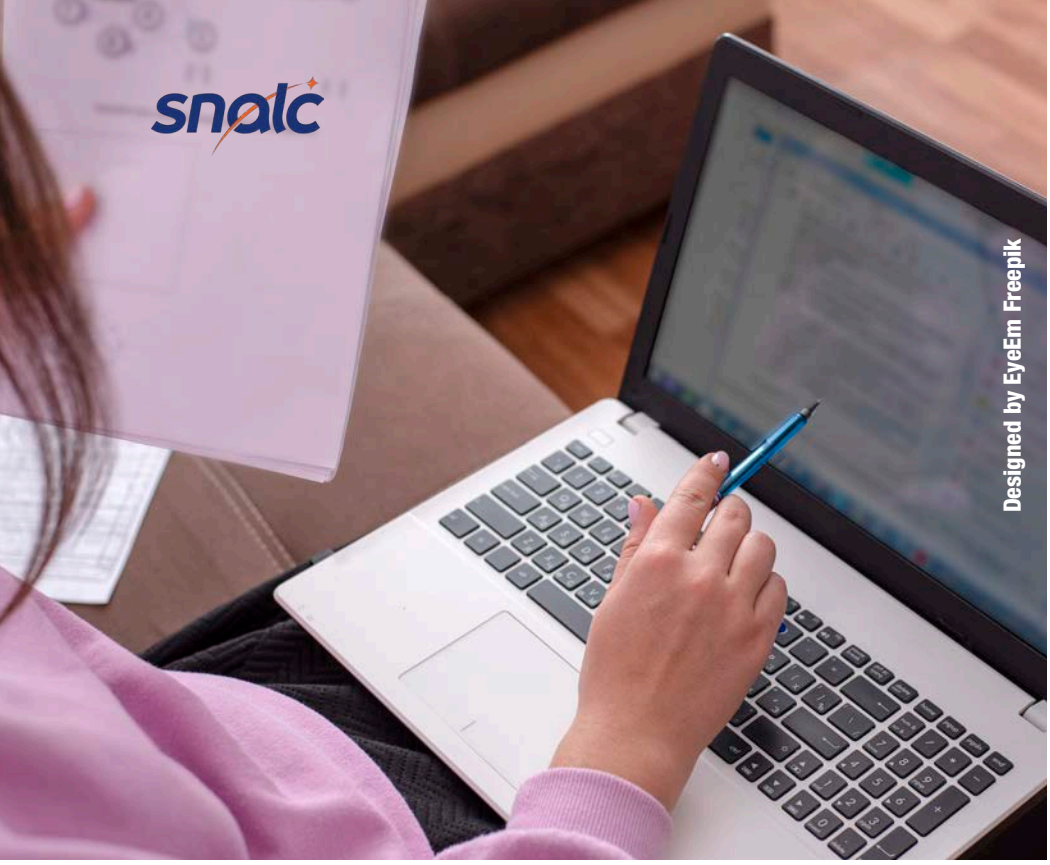
Le CPF peut être mobilisé pour :

- obtenir un diplôme ou un titre ou une certification figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) afin de répondre à un objectif d'évolution professionnelle (l'obtention d'un diplôme qui ne s'inscrirait dans aucune perspective professionnelle ne peut être considérée comme éligible au CPF) ;
- développer des compétences nécessaires à la mise en oeuvre du projet d'évolution.

Le calcul des droits à la formation :

Depuis le 1er janvier 2017, le CPF est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année.

- Un **agent contractuel à temps complet** acquiert **25 heures maximum** au titre de chaque année civile dans la limite d'un plafond de 150 heures.
- Lorsque l'**agent contractuel est à temps incomplet**, l'acquisition des droits au titre du compte personnel de formation est calculée **au prorata** du temps travaillé. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Les droits acquis au titre du CPF restent plafonnés à 150 heures.



REMARQUE :
Si vous souhaitez utiliser votre CPF pour mener un projet d'évolution professionnelle visant à prévenir une inaptitude à vos fonctions, vous pouvez bénéficier de 150 heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires vous sont accordées à votre demande. Votre demande doit être accompagnée d'un avis du médecin du travail qui atteste que votre état de santé vous expose, compte tenu de vos conditions de travail, à un risque d'inaptitude à vos fonctions.

Une journée de formation correspond à un forfait d'utilisation de 6 heures de droits acquis ; une ½ journée à 3 heures.
Lorsque l'agent contractuel en CDI ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il peut demander à utiliser par anticipation les droits qu'il pourra acquérir au cours des deux années suivantes, dans la limite de 150 heures.
Pour les agents contractuels en CDD, la limite porte seulement sur les droits restant à acquérir au regard de la durée du contrat en cours.

Chaque agent contractuel peut consulter son crédit d'heures sur l'espace dédié accessible à l'adresse : www.moncompteactivite. gouv.fr.

Les modalités d'utilisation du CPF :

La demande de l'agent contractuel auprès de son employeur doit détailler :

- la nature de son projet d'évolution professionnelle (motivation, objectif, fonctions visées, compétences, diplôme ou qualifications à acquérir, recours ou non à un accompagnement type conseil en évolution professionnelle…) ;
- le programme et la nature de la formation visée (préciser si la formation est diplômante, certifiante, ou professionnalisante, les prérequis de la formation…) ;
- le cas échéant l'organisme de formation sollicité si la formation ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur ;
- le nombre d'heures requises, le calendrier et le coût de la formation.

Pour s'inscrire à une formation, l'agent contractuel doit se connecter à son espace personnel (sur www.moncompte-formation. gouv.fr) pour rechercher une formation et accéder à la fiche d'information. Il suffit alors de cliquer sur l'onglet « s'inscrire à cette formation » et compléter les éléments demandés. La demande d'inscription est envoyée. Il faut alors attendre la réponse de l'organisme de formation sur l'adresse mail communiquée à l'inscription. L'avancement des dossiers est consultable dans l'espace personnel (menu « Mes dossiers de formation »).

Les dossiers de demande de mobilisation du CPF sont souvent mis en ligne sur les sites des rectorats, rubrique évolution/carrière / mobilité.

BON À SAVOIR :
Selon le dernier alinéa de l'article 6 du décret n° 2017-928, un **accompagnement personnalisé** peut être assuré en parallèle par un conseiller mobilité carrière pour aider l'agent contractuel à élaborer et présenter son projet d'évolution professionnelle. Il intervient à la demande de l'agent contractuel, en principe préalablement au dépôt de sa demande, surtout lorsque le projet d'évolution professionnelle conduit à demander une formation qui ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur.

La prise en charge des frais liés à la formation :
En cas d'avis favorable pour une formation, les frais pédagogiques sont pris en charge par le recruteur selon les plafonds suivants :

- 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 1 500 € par année scolaire ;
- 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 2 500 € par année scolaire pour une formation destinée à prévenir une situation d'inaptitude médicale.

L'employeur peut également prendre en charge des frais occasionnés par les déplacements justifiés par le suivi d'actions de formation autorisées par l'administration au titre du CPF.

La réponse de l'Administration :
Une réponse motivée doit être communiquée à l'agent contractuel dans le délai de deux mois suivant le dépôt de sa demande.
Si une demande a été refusée deux années consécutives, le rejet d'une 3e demande pour une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de la CCP.

La portabilité du CPF :

Le CPF est garant de droits qui sont attachés à la personne. Ces droits sont par conséquent susceptibles d'être invoqués tout au long du parcours professionnel de l'agent contractuel, indépendamment de sa situation et de son statut.

Portabilité au sein de la fonction publique :
Les droits acquis auprès de l'employeur Éducation nationale peuvent être utilisés auprès de toute autre administration (autres administrations de l'État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

Portabilité du secteur public vers le secteur privé :
Les droits acquis par un agent contractuel en CDD ou en CDI sont conservés s'il rejoint le secteur privé et perd, provisoirement ou définitivement, la qualité d'agent public. Il peut faire valoir ses droits auprès de son nouvel employeur et les utiliser dans les conditions définies par le code du travail (articles L.6323-1 et suivants).

Portabilité du secteur privé vers le secteur public :
Les droits acquis au titre du CPF par un salarié ayant exercé une activité professionnelle au sein du secteur privé sont conservés lorsqu'il acquiert la qualité d'agent contractuel. Ces droits sont utilisés dans les mêmes conditions que si ces droits avaient été acquis dans la fonction publique.

Cas de l'agent contractuel devenu demandeur d'emploi :
Les agents contractuels privés involontairement d'emploi peuvent utiliser leurs droits acquis au titre du CPF.
L'article 10 du décret 2017-928 dispose :
« *L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du compte personnel de formation est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande.* »

B. LE COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

Le compte d'engagement citoyen (CEC) vous permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités bénévoles et de volontariat que vous exercez.

Ces activités sont le service civique, la réserve militaire opérationnelle, le volontariat de la réserve civile de la police nationale, la réserve civique, la réserve sanitaire, l'activité de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif dans certaines conditions, et le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

Les droits acquis au titre du CEC peuvent être utilisés pour suivre une formation relevant de cet engagement, mais aussi pour compléter les droits CPF en vue de suivre une formation qui a pour objet de mettre en oeuvre un projet d'évolution professionnelle.

RÉFÉRENCES :
- Loi n° 2014-288 sur la formation professionnelle du 5 mars 2014.
- Articles L422-4 à L422-18 du CGFP.
- Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié par le décret 2019-1392 du 17 décembre 2019.

2. LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

RÉFÉRENCE :
décret 2007-1942 du 26 décembre

Le contractuel qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle.
Le congé de formation professionnelle est un congé pendant lequel le contractuel cesse totalement son activité professionnelle.
Toutefois, ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

- Pour prétendre à un congé de formation professionnelle, vous devez justifier de l'équivalent de trente six mois (trois ans) au moins de service effectif à temps plein au titre des contrats de droit public, dont douze mois (un an) au moins dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.
- Afin de favoriser votre évolution professionnelle, vous bénéficiez d'un accès prioritaire au congé de formation professionnelle si vous êtes dans l'une des situations suivantes :
  - vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
  - il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.
- La demande de congé doit être formulée au moins cent vingt jours (quatre mois) avant la date de début de la formation. Elle doit préciser les dates de début et de fin du congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation. La demande doit être faite auprès du rectorat ou DSDEN (une circulaire académique ou départementale est publiée chaque année).

Votre administration vous fait connaître son accord ou les motifs de refus ou de report de la formation dans les 30 jours qui suivent la réception de votre demande.

- Le congé de formation professionnelle est accordé dans la limite des crédits prévus pour cela et sous réserve des nécessités de service.

Le refus pour nécessités de service doit être soumis à l'avis de la Commission consultative paritaire (CCP).
Si votre demande de congé de formation professionnelle a déjà été refusée 2 fois, votre administration ne peut vous la refuser une 3e fois qu'après avis de la CCP.

- La mise en oeuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) est possible puisqu'il permet d'acquérir des droits à la formation.
- La durée du congé de formation professionnelle est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière.

Cette durée maximale est de 5 ans si vous êtes dans l'une des situations suivantes :
  - vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;

LA PROTECTION JURIDIQUE : UN ATOUT DEVENU INDISPENSABLE !

Force est de constater que l'École est en proie à une judiciarisation croissante des rapports entre les agents et leur hiérarchie, entre les enseignants et les usagers, qu'ils soient élèves ou parents. Aujourd'hui l'autorité et la liberté pédagogique sont régulièrement attaquées et contestées devant la justice. C'est pourquoi le **SNALC**, en plus d'offrir pour toute adhésion une protection pénale assurée par la GMF, développe et renforce sa propre expertise juridique pour défendre ses adhérents face à cette réalité contentieuse croissante.

- il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

➔ vous recevez, de la part de votre administration employeur, une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1re année de congé, égale à 85 % de votre traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence que vous percevez au moment de votre mise en congé. Les années de congé suivantes ne sont pas rémunérées.

Toutefois, cette indemnité mensuelle ne peut pas être supérieure à 2 778,62 € brut par mois. En plus de votre indemnité mensuelle, vous continuez à percevoir intégralement votre supplément familial de traitement (SFT) si vous percevez ce complément de rémunération.

➔ À la fin de chaque mois et lors de votre reprise du travail, vous devez remettre à votre administration employeur une attestation de présence en formation délivrée par l'organisme de formation.

En cas d'absence sans motif valable, il est mis fin à votre congé et vous devez rembourser les indemnités perçues.

➔ Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service. Il est en conséquence pris en compte pour le calcul des droits et avantages liés à l'ancienneté, ainsi que pour le calcul du droit à pension de retraite.

➔ En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est suspendu et le contractuel est réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

➔ À la fin du congé, l'agent reprend un emploi de niveau équivalent à celui qu'il occupait avant.

ATTENTION :

Si le congé est accordé, l'agent doit s'engager à rester au service de l'État (d'une administration, pas seulement l'Éducation nationale…) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a été en congé. Cependant, l'agent peut être dispensé, à sa demande, de cette obligation. Si vous n'êtes pas dispensé de cette obligation de servir et si vous quittez la fonction publique avant la fin de votre engagement, vous devez rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.

BON À SAVOIR :

Les délais d'attente pour obtenir ce congé sont souvent moins importants pour les contractuels que pour les titulaires, vu le faible nombre de demandes.

3. LE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

L'agent contractuel en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

Dans les services et établissements soumis au rythme de l'année scolaire, l'année de référence est l'année scolaire.

À défaut de réponse expresse au plus tard le 15e jour qui précède le début du stage, le congé est réputé accordé. Il ne peut être refusé que si les nécessités de fonctionnement du service s'y opposent.

La rémunération est maintenue durant les formations. À son retour de formation, l'agent remet à son chef de service une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation.

(Réf. art. 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 et articles R215-1 à R215-7 du CGFP. ■

Designed by prostock-studio Freepik

IX. LES CONGÈS DE MALADIE

1. LA COUVERTURE SOCIALE

Pour les agents contractuels, deux régimes se superposent : le régime général de la Sécurité sociale et les droits statutaires pris en charge par l'employeur.

L'article 2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 fixe la réglementation du régime général de la Sécurité sociale, ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

L'agent contractuel est, **dans tous les cas**, affilié aux Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès ainsi que de la couverture du congé de paternité. C'est également le cas pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'il est recruté ou employé **à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an.**

Dans les autres cas, les prestations dues en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont versées par l'employeur.

En outre, les agents contractuels 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[1] sont les indemnités journalières pour compenser une perte de revenu en raison d'un arrêt de travail tandis que les prestations en nature sont des remboursements de frais engagés pour la santé. Les prestations en espèces[1] 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 traitement ou d'une fraction du 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.

Attention aux trop-perçus :

Actuellement, lors d'un congé maladie, un contractuel ayant plus de 4 mois d'ancienneté perçoit simultanément son plein traitement, versé par le rectorat jusqu'à épuisement de ses droits, et les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS). **Ceci génère un trop-perçu remboursable par l'agent.** Certains contractuels éprouvent des difficultés pour le remboursement de ces sommes, ce qui a souvent pour conséquence de les mettre en grande difficulté financière.
Afin de prévenir ce risque de non remboursement, les contractuels ont l'obligation de communiquer à leur employeur le relevé des indemnités journalières. En cas de non-obtention des documents demandés, la procédure de suspension de versement du traitement peut être mise en oeuvre (article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).
Il est donc vivement conseillé d'économiser le trop-perçu afin de pouvoir le reverser sans encombre en temps voulu.

REMARQUE :
Lors de votre recrutement, vous devriez être informé de cette procédure et de l'obligation de remboursement du trop-perçu.

Cette situation est due au fait que, l'État étant son propre assureur, il n'y a pas de système subrogatoire pour les agents publics. La subrogation est l'opération qui consiste à ce que la Sécurité sociale verse directement les IJSS à l'employeur (méthode en usage dans le privé) et non au salarié, l'employeur s'occupant de tous les calculs. Ce système subrogatoire a pour grand mérite d'éviter les trop perçus, le salarié ne recevant que son salaire (pas les IJSS).

Le SNALC revendique pour les contractuels enseignants, CPE et PsyEN la subrogation des indemnités journalières, c'est-à-dire le versement de celles-ci à l'employeur et non au contractuel, permettant ainsi d'éviter les trop-perçus. Cette demande a été entendue puisque par un accord interministériel signé le 20 octobre 2023, la subrogation devrait devenir la règle à partir de janvier 2027.

1 Les prestations en espèces sont les indemnités journalières pour compenser une perte de revenu en raison d'un arrêt de travail tandis que les prestations en nature sont des remboursements de frais engagés pour la santé.

Le décret 2024-641 du 27 juin 2024, modifié par le décret 2025-197 du 27 février 2025, fixe, à partir du 1er janvier 2027, les modalités de la subrogation en matière de maladie, maternité, paternité, adoption ainsi que pour les accidents du travail et maladies professionnelles. Ce sera donc la fin des trop-perçus et des difficultés financières parfois dramatiques qui en découlaient !

2. LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art.12).
Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'agent **contractuel** 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.

Réfaction des indemnités versées par l'administration :

L'article D.323-2 du code de la Sécurité sociale prévoit qu'en cas d'un **nouvel envoi tardif** de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà du délai prévu à l'article R.321-2 du même code, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il est établi l'impossibilité d'envoyer son arrêt de travail en temps utile, « *le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %* ».
Dans ce cas, le traitement versé par l'administration en application des articles 12 et 13 du décret du 17 janvier 1986 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

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 d'une partie de son traitement. La période de référence de 12 mois (ou 300 jours) est mobile et s'apprécie date à date (par année glissante).

Depuis le 1er mars 2025, et conformément au décret 2025-197 du 27 février 2025 qui à modifié l'article 12 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, **après 4 mois de services**, l'agent en congé de maladie ordinaire perçoit **au cours des 3 premiers mois 90 % de son traitement et, au cours des 9 mois suivants, la moitié de celui-ci**.

Pour le calcul de l'ancienneté, on comptabilise les services effectifs accomplis au sein de l'Éducation nationale, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.
Tous les services effectués en qualité d'agent public pour le compte des personnes publiques mentionnées à l'article L. 2 du CGFP sont désormais pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits aux congés de maladie ordinaire (conformément à l'article 4 du décret 2024-641 du 27 juin 2024).

Sont également pris en compte le congé annuel, congé de maladie ordinaire rémunéré, congé de grave maladie, congé accident du travail, congé de solidarité, congé de maladie professionnelle, congé de maternité et adoption rémunéré, congé de présence parentale, congé pour évènements familiaux, congés pour formation syndicale, pour formation professionnelle, pour formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse, congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou mutuelle, congé pour accomplissement des obligations du service national ou dans la réserve opérationnelle.

ATTENTION :

- Si l'agent n'a pas d'ancienneté, il ne percevra que les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, s'il remplit les conditions pour y prétendre.
- Au terme de la protection statutaire (c'est-à-dire lorsque les droits à congé sont épuisés), la protection de droit commun prévue par le régime général s'applique et prend le relais de la protection statutaire.

Jour de carence : la loi de finances 2018 a entériné le rétablissement de la journée de carence pour les agents publics à compter du 1er janvier 2018.
En cas de maladie, la rémunération est due à partir du 2e jour de l'arrêt maladie.

REMARQUE :
À noter que le Sénat a présenté en décembre 2023 un amendement pour porter le délai de carence à 3 jours. Le SNALC s'y oppose fermement.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause ou pour les congés suivants :

- congé pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de grave maladie ;
- congé maternité, paternité ;
- congé supplémentaire pour grossesse pathologique ;
- congé pour affection longue durée (le jour de carence ne s'applique qu'une seule fois à l'occasion du 1er congé intervenant à partir du 1er janvier 2018).

La retenue sur salaire s'exerce non seulement sur le traitement brut, mais aussi sur l'indemnité de résidence mais pas sur le supplément familial de traitement (circulaire du 15 février 2018).

ATTENTION :
À défaut d'ancienneté suffisante, soit **4 mois de services minimum**, les contractuels relèvent uniquement du régime général de la Sécurité sociale qui n'indemnise pas les trois premiers jours d'arrêt de travail.

REMARQUE :
Depuis la loi 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, **le jour de carence en cas de congé maladie n'est plus applicable aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur. Cette suppression est valable pour l'ensemble des congés maladie pris durant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif, à compter de la date de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé pour maternité de l'intéressée, y compris le congé pathologique.**

3. LE CAS DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE OU DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Ce congé est accordé à un agent atteint d'une maladie imputable au service, qui a été victime d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci.

ATTENTION :
Quel que soit le type de contrat sur lequel vous êtes recruté, vous devez déclarer l'accident à votre employeur au plus tard dans les 24 heures sauf en cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes.

L'agent est placé en congé de maladie jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation[2] de sa blessure et bénéficie, selon son ancienneté, du maintien de son plein traitement durant certaines périodes :

2 En matière de sécurité sociale, la consolidation est le moment où la lésion n'est plus susceptible d'évoluer à court terme et peut être considérée comme ayant un caractère permanent.

ANCIENNETÉ	RÉMUNÉRATION PAR L'ADMINISTRATION
Dès votre entrée en fonctions	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, comme lors d'un congé de maladie ordinaire.
De plus, l'État assure directement l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles pour ses agents contractuels à l'exception de ceux recrutés par contrat d'une durée inférieure à un an ou qui travaillent à temps incomplet.

Voir les guides de l'Éducation nationale sur « les accidents du travail » et « la maladie professionnelle ».

Des formulaires types de déclarations sont disponibles aux liens suivants :
- Déclaration d'accident de travail ou de trajet
- Déclaration de maladie professionnelle

4. LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE[3]

(art. 13 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

L'agent contractuel 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 grave maladie est dressée par l'arrêté du 14 mars 1986. Le congé de grave maladie n'est accordé qu'après avis du Conseil Médical Départemental, indépendant de l'Éducation nationale.

Ancienneté requise :

À partir du 1er septembre 2024, et conformément au décret 2024-641 du 27 juin 2024, l'agent contractuel en activité et comptant **au moins 4 mois de services** (contre 3 ans précédemment), bénéficiera d'un congé de grave maladie pendant **3 ans, au maximum**. Tous les services effectués en qualité d'agent public pour le compte des personnes publiques mentionnées à l'article L. 2 du CGFP sont désormais pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits aux congés de grave maladie (conformément à l'article 4 du décret 2024-641 du 27 juin 2024).

Sont également pris en compte le congé annuel, congé de maladie ordinaire rémunéré, congé de grave maladie, congé accident du travail, congé de solidarité, maladie professionnelle, congé de maternité et adoption rémunéré, congé de présence parentale, congé pour évènements familiaux, congés pour formation syndicale, pour formation professionnelle, pour formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse, congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou mutuelle, congé pour accomplissement des obligations du service national ou dans la réserve opérationnelle (art. 28 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Procédure :

La procédure suivie est celle prévue par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.
L'agent contractuel adresse à son administration une demande de congé de grave maladie, accompagnée d'un certificat de son médecin traitant.
Le médecin traitant adresse directement au Conseil Médical ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux). Après avoir soumis si nécessaire l'agent contractuel à une contre-visite, le Conseil Médical transmet son avis à l'administration qui communique à l'agent cet avis et sa propre décision.
Cet avis peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil Médical Supérieur de la part de l'administration ou de l'agent.

Durée du congé :

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du Conseil Médical. Si la demande de congé de grave maladie est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1re période de congé de grave maladie part du jour de la 1re constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en congé de grave maladie. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1re demande.

Un agent contractuel peut bénéficier de plusieurs congés de grave maladie (pour la même affection ou des affections différentes) s'il reprend ses fonctions au moins 1 an entre chaque congé.

Rémunération :

Depuis le 1er septembre 2024, et conformément à l'article 4 du décret 2024-641 du 27 juin 2024, l'agent contractuel en congé de grave maladie perçoit **un plein traitement la 1re année puis 60 % les 2 années suivantes** (auparavant, le traitement était réduit de moitié après la 1re année). Par ailleurs, l**es primes et indemnités sont maintenues à hauteur de 33 % la 1re année et de 60 % les 2e et 3e années.** Il conserve généralement la totalité du supplément familial de traitement.

5. LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONGÉS DE MALADIE

La fin de contrat :

Le congé de maladie ne prolonge pas le contrat : aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'agent contractuel est recruté pour une durée déterminée.

Les vacances :

Contrairement à une idée répandue, un congé de maladie peut se terminer pendant une période de vacances, sans que ces dernières soient comptabilisées dans le congé maladie. L'agent contractuel reprend alors son service durant les vacances et n'est plus en congé de maladie. **Il n'est donc pas nécessaire de reprendre un ou deux jours avant les vacances.** Ces dernières ne sont pas prises en compte dans le congé de maladie qui a une date de début (celle de la consultation médicale) et une durée exprimée en jours.

Une exception cependant : si un Congé de Maladie Ordinaire (CMO) se termine pendant des vacances scolaires et qu'à la rentrée de celles-ci, un nouveau CMO est prononcé **avec la mention « prolongation »**, la durée des vacances sera alors intégrée dans le décompte annuel des CMO.
Il en est de même pour le week-end : en cas de fin de CMO le vendredi et de prolongation le lundi, le week-end sera comptabilisé dans la période de CMO.

3 Le congé de grave maladie correspond au congé de longue maladie du titulaire (ou du stagiaire).

Le maintien des primes :

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 stipule que le bénéfice des primes et indemnités versées **aux agents contractuels relevant du décret du 17 janvier 1986 est maintenu dans les mêmes proportions** que le traitement en cas de congés de maladie ordinaire, de congés pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, mais pas pour le congé de grave maladie.

Le contrôle médical :

Durant un congé de maladie, un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du contrôle, le Conseil Médical et le Conseil Médical Supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, tant par l'agent que par l'administration. Ces saisines ne prorogent pas la durée du CDD (article 18 du décret du 17 janvier 1986).

En outre, dans la mesure où les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale et bénéficient à ce titre de certaines prestations, ils peuvent être également contrôlés par le médecin contrôleur de la Caisse d'assurance maladie.

La situation de l'agent après un congé de maladie :

➔ **L'agent est apte à reprendre son activité.**

À l'issue d'un congé maladie, l'agent contractuel est réemployé dans la mesure où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions.
Dans la mesure permise par le service, le réemploi a lieu sur le même emploi ou occupation que celui ou celle occupé(e) précédemment.

Si le réemploi ne peut avoir lieu en raison des nécessités de service, l'agent contractuel bénéficie d'une priorité pour obtenir une affectation équivalente à celle de son affectation antérieure compte tenu notamment de son niveau de responsabilité et de rémunération (article 32 du décret du 17 janvier 1986). L'existence de cette priorité ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé s'inscrive en parallèle comme demandeur d'emploi et bénéficie des allocations pour perte d'emploi auxquelles il peut prétendre.

➔ **L'agent est temporairement inapte à reprendre son activité.**

Au terme du congé pour raison de santé, l'agent est placé en congé de maladie non rémunéré pour une année, congé éventuellement prolongé de six mois sous réserve qu'un avis médical précise que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions au terme de cette période complémentaire.

Si l'agent est sous CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.
Si l'agent se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ou d'adoption, le bénéfice de ce nouveau congé lui est accordé (art. 17 décret du 17 janvier 1986).

Si à l'issue du congé sans traitement, l'agent ne peut plus bénéficier d'aucun congé maladie, et que son inaptitude partielle a été constatée, il doit se voir proposer une adaptation de son poste de travail en vue de son réemploi sur ce poste.

➔ **L'agent est définitivement inapte à reprendre son activité.**

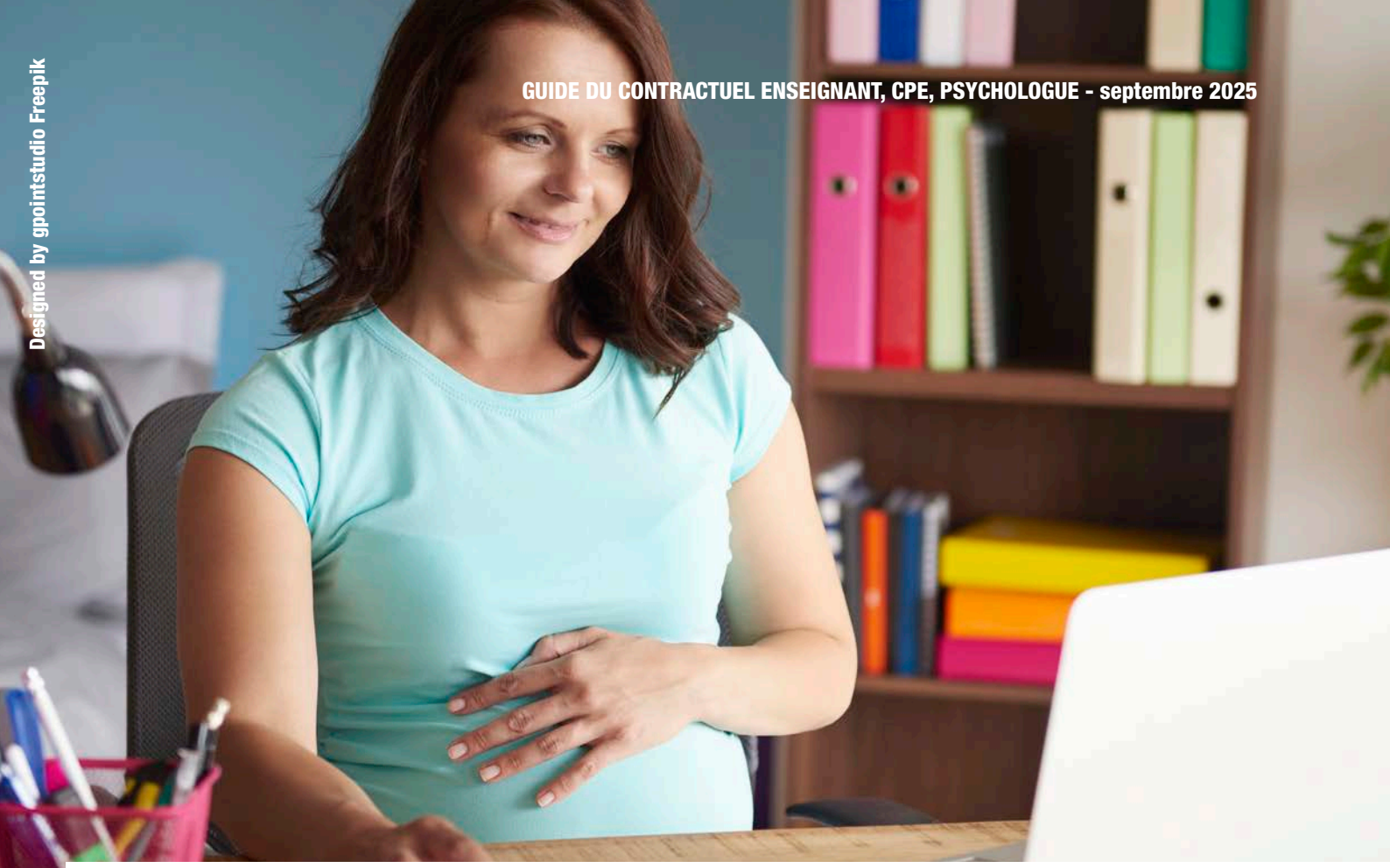
Si à l'issue du congé sans traitement, l'agent est **définitivement inapte physiquement à reprendre son service, un reclassement sur un emploi correspondant mieux à son état de santé doit lui être proposé selon la procédure prévue à l'article 17-3 du décret du 17 janvier 1986 (voir XV. Le reclassement).**

Si son reclassement est impossible et si son engagement n'est pas arrivé à son terme, l'agent est licencié.

À SAVOIR :
L'inaptitude de l'agent peut être contrôlée par un médecin agréé ; elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé ; le Conseil Médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté. ■

UN PÔLE SANTÉ-HANDICAP POUR VOUS ACCOMPAGNER

Les conditions de travail se dégradent, la médecine de prévention est quasiment inexistante, l'âge de la retraite ne cesse de reculer. De nombreux collègues se retrouvent confrontés à des ennuis de santé ou voient des difficultés préexistantes s'aggraver. Face à ce constat, le **SNALC** a créé en 2021 un pôle santé-handicap, et réduit significativement la cotisation de ses adhérents reconnus travailleurs handicapés. Le **SNALC** met le ministère face à ses responsabilités en lui opposant notamment ses analyses d'enquêtes sur la prise en compte du handicap dans l'Éducation nationale, permettant de dresser un état des lieux objectif sur la situation de nos collègues.


Designed by gpointstudio Freepik

X. LES AUTRES **CONGÈS**

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 du décret 86-83.

Toutefois, lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial peut se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement.

1. LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Selon l'article 15 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, « *L'agent contractuel a droit au congé de maternité, au congé de naissance, au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, au congé d'adoption ou au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu aux articles L. 631-3 à L. 631-9 du code général de la fonction publique pour des durées et selon des conditions déterminées par ce même article ainsi que par les dispositions du chapitre Ier du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État.*
Durant ces congés, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération. »
Le bénéfice des primes et indemnités versées aux agents contractuels relevant du décret 86-83 du 17 janvier 1986 est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique et en cas de congés pris en application des articles 10, 12, 14 et 15 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 1 du décret 2010-997 du 26 août 2010).

Le congé de maternité :

Durée du congé maternité :

- **1er et 2e 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. Toutefois, ce report ne peut intervenir que si l'agent a effectivement exercé ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.
- **3e 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. La période prénatale peut être avancée de 2 semaines si l'intéressée a au moins 2 enfants à charge ou nés viables. Dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.
- **Grossesse gémellaire : 34 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.

Les contractuelles qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité sont tenues de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé (article 48 du décret 86-83).

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à la retraite. Pour les contractuelles, 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 partiel** (et non à temps incomplet) sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

À l'issue du congé, l'agent contractuel est réemployé sur son emploi précédent.
À défaut, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat.

RÉFÉRENCES :
- Articles L. 1225-17 à L. 1225-21 du code du travail.
- Circulaire F / 4 n° 1864 du 9 août 1995.
- Décret 2021-871 du 30 juin 2021.

BON À SAVOIR :
- Une contractuelle enceinte n'est pas obligée de révéler sa grossesse à son employeur. La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité.

Articles L 1225-1 à L 1225-6 du code du travail.

Cependant, tant qu'elle n'a pas prévenu son employeur, elle ne peut pas bénéficier des avantages légaux tels que, par exemple :
- la protection contre le licenciement ;
- les autorisations d'absence pour examens médicaux sans baisse de la rémunération.

Protection contre le licenciement liée à la grossesse : (voir XIV. La fin de fonction 2.b).

Le congé de 3 jours de naissance ou d'adoption :

Ce congé de **trois jours ouvrables** est accessible au père ou la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère à l'occasion d'une naissance.

Il doit être pris **de manière continue** à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour ouvrable qui suit. Une naissance multiple ne prolonge pas la durée du congé.
Il est également accessible si un ou plusieurs enfants sont confiés à l'agent en vue de leur adoption. Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, mais pas avec le congé d'adoption (ce non cumul est spécifique à la fonction publique).

L'intégralité de la rémunération est maintenue pendant ces 3 jours.
Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 15).

Le congé d'adoption :

En cas d'adoption, la mère adoptive ou le père adoptif, si elle ou il travaille, peut bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines pour le 1er ou 2e enfant adopté, de 18 semaines pour le 3e enfant ou au-delà, de 22 semaines en cas d'adoption multiple et quel que soit le rang des enfants. 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. Les contractuels qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé (article 48 du décret 86-83).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

Depuis le 1er juillet 2021, en cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père ou à la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.
La durée du congé est de 25 jours calendaires et 32 jours en cas de naissance multiples. L'agent peut toutefois demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.

Le congé de paternité est désormais composé de deux périodes :

- une période obligatoire composé de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
- une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissances multiples).

Conformément au décret 2021-574 du 10 mai 2021 :

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail est pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. L'agent informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.
La période de congé de vingt et un ou vingt-huit jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. L'agent informe son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque l'agent souhaite débuter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur (article 1 du décret 2021-574).

La rémunération est maintenue intégralement. L'agent à temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.
Ce congé est indépendant de l'autorisation d'absence de 3 jours ouvrables liés à une naissance ou adoption.

Les congés de formation syndicale et congés de formation :

Voir VIII. La formation professionnelle.

Le congé de représentation :

Voir XI. Les autorisations d'absence 6. Les autorisations d'absence pour fonctions publiques électives et de représentation.

2. LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

Congé en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants :

L'agent 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 avec demande d'avis de réception au moins deux semaines avant le départ.
L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue. Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (articles 15 et 19 bis).

Le congé parental :

Ce congé est accordé de droit à l'agent, sur sa demande, par l'administration dont il relève (article 19 décret du 17 janvier 1986) :
- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou congé d'adoption ;
- lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être accordé soit à la mère, soit au père, soit simultanément aux deux parents. L'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.
Le congé parental est accordé par pé-

riodes de deux à six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental. Si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.
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 ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.
Le congé parental est un congé non rémunéré. L'agent peut cependant prétendre à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), prestation prévue par le code de la Sécurité sociale et versée par les Caisses d'allocations familiales.

La durée du congé parental est prise en compte, dans la limite d'une durée de cinq ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés prévus au décret 86-83 et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du CGFP. L'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, avec une rémunération au moins équivalente.
(Réf. Décret n° 86- 83 du 17 janvier 1986, art. 19).

Le 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 soeur, 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. décret n° 86 - 83 du 17 janvier 1986, art. 19 ter).

Le congé de proche aidant :

Le contractuel a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L.3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière.
Le congé de proche aidant peut être pris pour une période continue, de façon fractionnée d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un temps partiel.
La demande doit en être faite au moins un mois à l'avance, mais sous certaines conditions le délai peut être réduit. Attention, ce congé n'est pas rémunéré. Cependant, vous pouvez faire une demande d'allocation journalière du proche aidant (AJPA) auprès de la CAF

Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 20 ter créé par le décret 2020-1557 du 8 décembre 2020, puis modifié par l'article 6 du décret 2023-825 du 25 août 2023).

Le 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 gravité particulière 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. Il est possible de cesser son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel. Le congé peut être pris sur une seule période continue ou en une ou plusieurs périodes d'au moins une journée.
Si le congé est prolongé ou renouvelé ou si un nouveau congé est octroyé, il peut être pris par demi-journées.

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical. Ce congé n'est pas rémunéré. L'agent bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Un nouveau droit à congé peut être ouvert : en cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, en cas de rechute ou de récidive de la pathologie initialement traitée, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

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 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Le congé sans rémunération :

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an. (article 21 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Le congé pour événement familial :

Après un an d'ancienneté, l'agent contractuel 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 douze ans ;
- donner des soins à un enfant, un conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou un ascendant à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant sa présence ;
- suivre un conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité 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, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant,

le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.
(article 20 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Le 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 cinq 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. (articles 22, 24 et 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

BON À SAVOIR :
Si un agent contractuel en CDI souhaite changer d'académie sans possibilité de faire jouer la portabilité de son CDI (Plus d'informations sur la portabilité dans ce guide, IV. L'accès au CDI et la mobilité de l'agent en CDI, 2. La mobilité de l'agent en CDI, c) La portabilité du CDI), alors avant de renoncer à son CDI pour un CDD dans l'académie d'accueil, il a tout intérêt à solliciter la suspension de son CDI dans son académie d'origine en demandant un congé pour convenances personnelles.

Le congé pour création d'entreprise :

L'agent contractuel peut, dans les limites des nécessités de service, et en fonction de l'appréciation par l'autorité hiérarchique de la compatibilité du projet avec les fonctions exercées, solliciter un congé en vue de créer ou reprendre une entreprise. La durée du congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle 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. (article 23 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Le congé pour formation de cadres et animateurs pour la jeunesse :

L'agent contractuel 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 de l'employeur 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.
(article 11 décret 86-83 et décret n° 63-501 du 20 mai 1963).

Pour les congés événement familial, convenances personnelles et création d'entreprise (articles 20, 22 et 23 du décret 86-83), la demande de renouvellement du congé 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 au contrat de l'agent, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé.**

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 desquels 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. ■

© SNALC - Estelle MEUNIER

Designed by EyeEm Freepik

XI. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Circulaire n° 2002-168 du 2-8-2002 NOR : MENA0201858C RLR : 610-6a.

À l'occasion de certains événements, les agents contractuels, comme les titulaires, peuvent bénéficier d'Autorisations Spéciales d'Absence (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 réserve des nécessités de service. Certaines sont rémunérées, d'autres non.

NOTE :
Sauf précision contraire, les autorisations d'absence mentionnées dans cette partie sont rémunérées, mais ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

1. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Assistance medicale à la procréation

Les contractuelles ont droit à des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à une assistance médicale à la procréation (AMP), sous réserve des nécessités de service. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte reçu.

Le contractuel conjoint, concubin ou partenaire de PACS d'une femme bénéficiant d'une AMP peut bénéficier également d'autorisations d'absence, dans la limite de trois actes médicaux pour chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

Si la conjointe du contractuel doit subir plusieurs protocoles, le cycle de 3 autorisations sera renouvelé autant de fois que nécessaire. Ces autorisations sont également soumises aux nécessités de service. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Grossesse / préparation à l'accouchement :

RÉFÉRENCES :
- Code du travail (L. 1225-16).
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.
- Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État.

L'agent bénéficie d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires prévus par l'assurance maladie, à partir du moment où l'agent a déclaré sa grossesse à son employeur.

L'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour la préparation à l'accouchement.

La contractuelle peut bénéficier d'autorisations d'absence, si les nécessités de service le permettent, en cas de grossesse ou d'allaitement.

C'est le médecin de prévention qui est habilité à proposer des modifications temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes. Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celleci doit motiver par écrit son refus et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit en être tenu informée.
Il n'est pas possible d'accorder d'autorisations spéciales d'absence aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.).

L'aménagement du temps de travail pendant la grossesse ne s'applique pas aux enseignants compte tenu de l'organisation du service. Pour les autres catégories de personnel, les chefs de service peuvent accorder, sur avis du médecin chargé de la prévention, compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour. **Elles ne sont pas récupérables.**

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

Mariage – PACS :

RÉFÉRENCE :
- Circulaire 2002-168 du 2 août 2002.

Une autorisation d'absence de 5 jours ouvrables peut être accordée pour un mariage ou PACS de l'agent contractuel, si les nécessités de service le permettent.

Ces autorisations peuvent être majorées d'un délai de route de 48 heures maximum.

Décès ou maladie très grave d'un parent

RÉFÉRENCE :
- Circulaire 2002-168 du 2 août 2002.

Une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables peut être accordée en cas de décès ou de maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS. Elle peut être majorée d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum.

Décès d'un enfant

RÉFÉRENCES :
- Loi 2023-622 du 19 juillet 2023 (article 2) ;
- Article L622-2 du CGFP.

Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant.

Cette durée est portée à quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente.
Dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L622-2 du CGFP, les agents publics bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès. Ces autorisations d'absence ne peuvent pas être refusées par l'administration.

Garde d'enfant malade

RÉFÉRENCES :
- Circulaire n° FP 1475 et B-2 A/ 98 du 20 juillet 1982.
- Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.

Les autorisations d'absence ne dépendent pas du nombre d'enfants et sont accordées dans la limite de :

- 12 jours lorsque l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation ;
- 6 jours lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif.

Les autorisations d'absence sont décomptées en demi-journées, à partir des demi-journées effectivement travaillées et comptabilisées par année civile, sans report possible. Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence est calculé à partir du nombre de demi-journées hebdomadaires de service plus deux demi-journées, quels que soient la quotité de temps de travail de l'agent et le nombre d'heures de travail à assurer pour chacune des demi-journées considérées.

Par exemple, un professeur qui travaille le lundi toute la journée, mardi toute la journée, mercredi matin et jeudi toute la journée, pourra bénéficier de 7 + 2 demi-journées = 9 demi-journées d'absence par année civile.

2. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

Examens médicaux obligatoires

- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité (article 25).

Des autorisations d'absence sont accordées de droit pour les examens liés à la surveillance médicale de prévention.

Rendez-vous médicaux non obligatoires

Des autorisations d'absence pour convenance personnelle peuvent être accordées pour les rendez-vous médicaux non obligatoires.
Ces absences pour convenance personnelle ne sont pas rémunérées.

3. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉTUDES, CONCOURS, EXAMENS ET VIE SCOLAIRE

Préparation aux concours et examens professionnels

- Décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État.

Des décharges de service analogues à celles prévues en faveur des fonctionnaires par l'article 21 du décret du 15 octobre 2007 peuvent être attribuées (article 6 du décret 2007-1942).

Cette décharge est de droit lorsqu'elle est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année. Elle ne peut pas alors être différée dans sa réalisation.

La satisfaction de cette demande peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service ; un tel report ne peut cependant pas être opposé à une demande présentée pour la troisième fois.

Absence pour concours ou examen

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

L'agent qui souhaite passer un concours a droit à deux jours ouvrables par an. L'absence doit normalement précéder immédiatement la première épreuve du concours ; toutefois, à la demande du candidat, elle peut se situer avant une autre épreuve ou être fractionnée, partie pour les épreuves écrites, partie pour les épreuves orales, étant entendu que la durée totale de l'absence ne peut dépasser deux jours.
L'autorisation est facultative, mais rarement refusée.

NB : pour le Ministère de l'Éducation nationale, les samedis et les jours de vacances doivent être comptabilisés comme des jours ouvrables.

Absence pour une validation des acquis de l'expérience (VAE)

RÉFÉRENCES :
- Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 (article 8).
- Décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 (article 23).

Le contractuel peut demander à son employeur un congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation. L'agent doit justifier d'une expérience professionnelle d'un an en rapport avec la certification visée.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation. La rémunération de l'agent est maintenue.

Participation à un jury d'examen

- Code de l'éducation (article D. 911-31).

La participation aux jurys d'examens et concours pour lesquels les personnels sont qualifiés par leurs titres ou emplois constitue une obligation. Des autorisations d'absence sont alors délivrées de droit aux agents pour leur permettre de participer à ces jurys.

Participation aux instances scolaires

- Circulaire n° 1913 du 17 octobre 1997 relative aux autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État, parents d'élèves.

Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées, sur présentation de la convocation, sous réserve des nécessités de service, aux agents de l'État élus représentants des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes :

- dans les écoles maternelles ou élémentaires, réunions des comités de parents et des conseils d'école ;
- dans les collèges, lycées et établissements d'enseignement adapté, réunions des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration.

Des autorisations spéciales d'absence peuvent également être accordées, dans les mêmes conditions, aux agents de l'État désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.
Les jours d'absence pour participation aux instances scolaires ne sont pas rémunérés.

Rentrée scolaire

- Circulaire annuelle du ministère de la Fonction publique.

Des aménagements d'horaires peuvent être accordés aux pères et mères de famille fonctionnaires, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service, afin de leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire. Ceci n'est pas applicable aux personnels enseignants et d'éducation car incompatible avec le fonctionnement normal du service.

Sportifs de haut niveau

RÉFÉRENCES :
- Article L. 221-2 et L. 221-7 du code du sport.
- Circulaire n° 2006-123 du 1er août 2006.

La liste des sportifs, entraîneurs, arbitres et juges sportifs de haut niveau est arrêtée par le ministre chargé des sports (article L. 221- 2 du code du sport).

L'article L. 221-7 du code du sport dispose que « *s'il est agent de l'État ou d'une collectivité territoriale ou de leurs établissements publics, le sportif, l'arbitre ou le juge de haut niveau figurant sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 bénéficie, afin de poursuivre son entraînement et de participer à des compétitions sportives, de conditions particulières d'emploi, sans préjudice de carrière, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État* ».

Aucun décret en Conseil d'État n'organise actuellement ces conditions. Dès lors, des aménagements horaires, qui ne sont pas à proprement parler des autorisations d'absence, peuvent être accordés par les recteurs sous réserve des nécessités du service.

BON À SAVOIR :
L'instruction interministérielle du 5 novembre 2020 relative aux élèves, étudiants et personnels de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur ayant une pratique sportive d'excellence ou d'accession au haut niveau prévoit des conditions préférentielles d'affectation afin de rapprocher les agents du lieu où ils ont leur intérêt sportif, ainsi que des conditions particulières d'emploi sans préjudice d'avancement.

4. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR DEVOIR DE CITOYENNETÉ

Participation à un jury de la cour d'assises

RÉFÉRENCES :
- Articles 266 et 288 du Code de procédure pénale.
- Lettre FP/7 n° 6400 du 2 septembre 1991.

La convocation à un jury d'assises vaut autorisation d'absence, laquelle est accordée de droit pour la durée de la session.

Sapeurs-pompiers volontaires

RÉFÉRENCES :
- Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps des sapeurs-pompiers.
- Loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique.
- Circulaire du 19 avril 1999 relative au développement du volontariat en qualité de sapeur-pompier parmi les personnels des administrations et des entreprises publiques.
- Convention cadre de partenariat entre le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, et le ministère de l'intérieur du 18 juin 2015.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux sapeurs-pompiers volontaires pour leurs actions de formations et leurs missions opérationnelles, en accord avec les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).
Elles ne peuvent être refusées que par une décision motivée et notifiée et à la seule condition que les nécessités de service fassent obstacle à leur délivrance.

Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés

payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté.

Réserve opérationnelle

RÉFÉRENCES :
- Articles L. 4221-1 à L. 4221-10 du code de la Défense.
- Articles L. 3142-89 à L. 3142-94 du code du travail.
- Circulaire du 2 août 2005.

Dès lors qu'elles ne dépassent pas cinq jours par année civile, des autorisations d'absence sont accordées de droit aux réservistes opérationnels pour accomplir leur engagement à servir dans la réserve opérationnelle.

Lorsque les activités accomplies pendant le temps de travail dépassent cinq jours par année civile, le réserviste doit obtenir l'accord de son employeur, sous réserve des dispositions de l'article L. 4221-5 du code de la défense. Si l'employeur oppose un refus, cette décision doit être motivée et notifiée à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande.

Dans tous les cas, le réserviste qui accomplit son engagement à servir dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail doit prévenir l'employeur de son absence un mois au moins avant le début de celle-ci.

BON À SAVOIR :
Le réserviste continue à toucher son traitement pendant 30 jours maximum.

5. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON PERSONNELLE

Déplacements effectués à l'étranger pour raison personnelle (hors congés légaux)

- Circulaires 86-342 du 6 novembre 1986 et n° 87-103 du 2 avril 1987.

Il convient de distinguer parmi ces déplacements :
- ceux qui sont envisagés à la demande d'un gouvernement ou d'un organisme international, et qui requièrent l'accord préalable du ministère. Ce dernier doit donc être saisi par la voie hiérarchique suffisamment tôt pour pouvoir instruire le dossier dans les délais (note explicative, fiche de demande de déplacement) ;
- ceux qui sont envisagés à titre personnel et qui nécessitent une autorisation d'absence du recteur ou de l'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'Éducation nationale, voire l'accord du ministère pour les pays dont l'entrée est soumise à visa.

D'une manière générale, sont susceptibles d'être retenues uniquement les demandes correspondant à des déplacements présentant un intérêt certain sur le plan professionnel.

Ce type d'autorisation entraîne systématiquement **une retenue correspondante sur le traitement.** L'agent ne bénéficie plus de la protection sociale assurée par son statut de fonctionnaire pendant son séjour à l'étranger.

Fêtes religieuses

RÉFÉRENCE
- Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.

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 du ministère de la Fonction publique précise chaque année les dates des différentes fêtes qui peuvent donner lieu à autorisations d'absence.

Voir le tableau ci-après.

CATHOLIQUES PROTESTANTES	Les principales fêtes sont prises en compte au titre du calendrier des fêtes légales.
ORTHODOXES	Théophanie : selon les calendriers grégorien ou julien. ▶Grand Vendredi Saint. ▶Ascension.
ARMÉNIENNES	▶Fête de la Nativité. ▶Fête des Saints Vartanants. ▶Commémoration du 24 avril.
MUSULMANES*	▶Aïd El Adha. ▶Al Mawlid Ennabi. u ▶Aïd El Fitr. Les dates de ces fêtes étant fixées à un jour près, les autorisations d'absence pourront être accordées, sur demande de l'agent, avec un décalage en plus ou en moins.
JUIVES*	▶Chavouot (Pentecôte). ▶Roch Hachana (jour de l'an : deux jours). ▶Yom Kippour (Grand pardon).
BOUDDHISTE	▶Fête du Vesak « jour du Bouddha ».

*Ces fêtes commencent la veille au soir.

6. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FONCTIONS PUBLIQUES ÉLECTIVES ET DE REPRÉSENTATION

Participation aux travaux d'une assemblée publique élective

RÉFÉRENCES :
- Code général des collectivités territoriales :
  - Article L. 2123-1 à L. 2123-16 sur les conditions d'exercice des mandats municipaux.
  - Article L. 3123-1 à L. 3123-5 sur les conditions d'exercice des mandats départementaux.
  - Article L. 4135-1 à L. 4135-5 sur les conditions d'exercice des mandats régionaux.
  - Article R. 2123-1 à R. 2123-16 sur les conditions d'exercice des mandats municipaux.
  - Article R. 3123-1 à R. 3123-5 sur les conditions d'exercice des mandats départementaux.
  - Article R. 4135-1 à R. 4135-5 sur les conditions d'exercice des mandats régionaux.
- Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.
- Circulaire FP/3 n° 2446 du 13 janvier 2005 relative aux facilités en temps bénéficiant aux fonctionnaires titulaires de mandats municipaux.
- Circulaire FP du 18 janvier 2005 relative à la situation des fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction 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, départemental 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.

Par ailleurs, des crédits d'heures sont accordés de droit aux élus locaux pour l'adminis-

tration de la commune, du département, de la région ou de l'organisme auprès duquel ils représentent ces collectivités, ainsi que pour la préparation des réunions et des instances où ils siègent. Ces crédits d'heures sont forfaitaires et trimestriels :

Maire
- Commune de 10 000 habitants et plus : **140 h par trimestre.**
- Commune de moins de 10 000 habitants : **105 h par trimestre.**

Adjoint au maire
- Commune de 30 000 habitants et plus : **140 h par trimestre.**
- Commune de 10 000 à 29 999 habitants : **105 h par trimestre.**
- Commune de moins de 10 000 habitants : **52 h 30 par trimestre.**

Conseiller municipal avec délégation de fonction du maire
- Commune de 30 000 habitants et plus : **140 h par trimestre.**
- Commune de 10 000 à 29 999 habitants : **105 h par trimestre.**
- Commune de moins de 10 000 habitants : **52 h 30 par trimestre.**

Conseiller municipal
- Commune de 100 000 habitants et plus : **52 h 30 par trimestre.**
- Commune de 30 000 à 99 999 habitants : **35 h par trimestre.**
- Commune de 10 000 à 29 999 habitants : **21 h par trimestre.**
- Commune de 3 500 à 9 999 habitants : **10 h 30 par trimestre.**
- Commune de moins de 3 500 habitants : **7 h par trimestre.**

Ces crédits d'heures (décomptés par demi-journée de 3 heures) font l'objet d'une retenue sur le traitement. Ce crédit est limité et ne peut être dépassé. Les heures non utilisées pendant un trimestre (civil) ne sont pas reportées sur le trimestre suivant. En cas de travail à temps partiel, ce crédit d'heures est diminué proportionnellement à la réduction du temps de travail prévue pour l'emploi considéré.

7. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE À TITRE SYNDICAL

Heure mensuelle d'information syndicale

RÉFÉRENCES :
- Articles R215-11 à R215-14 du CGFP
- Arrêté du 29 août 2014 relatif aux modalités d'application aux personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale des dispositions de l'article 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Des autorisations d'absence sont accordées de droit aux personnels qui souhaitent participer à l'heure mensuelle d'information syndicale, dans la limite d'une heure par mois ou, quand les heures sont regroupées, trois heures par trimestre. Les enseignants désireux de participer à l'heure mensuelle sont censés informer l'autorité hiérarchique dont ils relèvent au moins 48 heures avant la date prévue de cette réunion.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

Congrès et instances locaux, nationaux et internationaux

RÉFÉRENCES :
- Articles R214-38 à R214-41 du CGFP
- Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État.

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées de droit aux représentants des organisations syndicales 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 dans le cadre suivant :
- 20 jours par an pour les organisations représentées au conseil commun de la fonction publique ou dans le cadre international ;
- 10 jours par an pour les réunions et congrès nationaux des organisations non représentées au conseil commun de la Fonction publique.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

Convocation de l'administration

RÉFÉRENCES :
- Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014.
- Articles R214-36, R214-37 et R214-42 du CGFP
- Décret 2006-781 du 3 juillet 2006.

Accordées à des représentants syndicaux sur convocation de l'administration pour siéger en CCP.

L'organisation syndicale désigne les contractuels à convoquer au nom de sa délégation.

La durée de ces autorisations comprend :
- les délais de route ;
- la durée prévisible de la réunion ;
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion, destiné à permettre aux contractuels représentants syndicaux concernés de préparer ces travaux et d'en assurer le compte rendu.

Les modalités de remboursement des frais de déplacement des contractuels participant aux réunions sont déterminées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006. ■

LE SNALC À VOS CÔTÉS CONTRE LA VIOLENCE SCOLAIRE

Dans les diverses instances, en congrès comme dans les médias, le **SNALC** alerte sur la banalisation inadmissible et insupportable de la violence en milieu scolaire. Parents comme élèves se montrent de plus en plus agressifs, consommateurs, trop souvent confortés dans un sentiment d'impunité. Depuis bientôt 20 ans, le **SNALC** propose à ses adhérents, via la GMF, une protection juridique pénale dans le cadre de l'exercice professionnel. Nous ne sommes pas là pour élever les enfants des autres et demandons, plus que jamais, que parents et élèves soient davantage responsabilisés.

XII. LE 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 partiel peut être accordé de droit ou accordé sur autorisation.

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

BON À SAVOIR :
Depuis le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique, le temps partiel est accessible aux agents contractuels, quelle que soit leur quotité horaire (100%, 75%...) et quelle que soit leur ancienneté de service.

1. LE TEMPS PARTIEL DE DROIT

Un temps partiel est accordé de droit dans trois cas :

- **à 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 contractuels reconnus travailleurs handicapés**, 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, et après avis du médecin de prévention :
  - les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
  - les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
  - les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain…
- **pour donner des soins à 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 rappel, l'agent peut également bénéficier d'un temps partiel pour accompagner un proche dans le cadre du congé de proche aidant ou du congé de solidarité familiale (chapitre X, 2.).

BON À SAVOIR :
L'agent qui enseigne dans les écoles du premier degré ne peut être admis au bénéfice du travail à temps partiel que s'il accepte une durée hebdomadaire de travail égale à la moitié de la durée des obligations hebdomadaires définie pour son service.

REMARQUE :
La loi 2016-483 du 20 avril 2016, dite de déontologie a supprimé le temps partiel de droit pour la création d'entreprise.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation 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, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption, c'est-à-dire 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.

2. LE TEMPS PARTIEL ACCORDÉ SUR AUTORISATION

Un contractuel peut peut demander à travailler à temps partiel sous **réserve des nécessités 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. Dans ce cas, l'agent contractuel peut saisir la commission consultative paritaire (CCP).

3. LA RÉMUNÉRATION DU TEMPS PARTIEL

La rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leur durée effective 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 6/7e (85,7 %) et 32/35e (91,4 %) de la rémunération d'un agent à temps plein.
Ces règles s'appliquent indistinctement pour le temps partiel sur autorisation et le 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. Le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein. Pour les contractuels enseignants, il s'agit d'heures supplémentaires effectives (HSE) et non annuelles (HSA)
(voir chapitre rémunération).

REMARQUE :
Toutefois, le nombre mensuel d'heures supplémentaires que vous pouvez effectuer est limité à 25 heures multiplié par votre durée de travail soit, par exemple, 20 heures si vous travaillez à 80 % (25 heures x 80 %).

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les mêmes conditions que pour un agent à temps plein.

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 service 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 6/7e prévue pour la quotité fixe de 80 % (et celle des 32/35e pour la quotité de 90 % en cas de temps partiel sur autorisation) :

(Quotité de temps partiel en % x 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 x 4/7) + 40 soit 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. LE TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ

RÉFÉRENCES :
- Décret 2002-1072 du 7 août 2002.
- NOTE DE SERVICE N°2004-029 DU 16- 2-2004.

Qu'il soit de droit ou accordé selon les nécessités de service, 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. Comme dans le cadre du temps partiel de droit commun, les heures éventuellement effectuées par les personnels enseignants en dehors de leurs obligations de service seront rétribuées sur la base du taux de l'heure supplémentaire effective de leur grade (HSE). Aucune HSE ne pourra être effectuée pendant les périodes non travaillées.
De plus, les personnels ne pourront en aucun cas être chargés d'effectuer des heures supplémentaires sous forme d'heures années.

5. LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

RÉFÉRENCES :
- Code de la sécurité sociale : article L323- 3,
- Code de la sécurité sociale : article R323- 3,
- Circulaire relative à la réforme du décret n° 86-83,
- Article 2 du décret 86-83 du 17 janvier 86.

CONDITIONS :
Les contractuels peuvent bénéficier d'un temps partiel thérapeutique dans le cadre du régime général de la sécurité sociale. Le temps partiel thérapeutique (souvent appelé mi-temps thérapeutique) est une modalité particulière d'exercice des fonctions justifiée par l'état de santé du contractuel. Il est mis en place dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés du secteur privé.

PROCÉDURE :
L'agent peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique si ce dernier permet :
- le maintien ou le retour à l'emploi de l'agent et est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- à l'agent de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Ce temps partiel peut être prescrit et renouvelé par périodes d'un à trois mois dans la limite d'un an.

Il peut intervenir dès lors que l'état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans arrêt de travail préalable.

La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Les contractuels atteints d'une affection de longue durée ne pouvant poursuivre une activité à temps complet du fait de cette affection peuvent également bénéficier d'une reprise du travail à temps partiel.
Le temps partiel thérapeutique est

accordé à l'agent sur la base d'une prescription du médecin traitant, qui doit être acceptée par le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend l'agent.
Le certificat médical doit indiquer la quotité de temps partiel souhaitée (50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 %), la durée (de 1 à 3 mois), les conditions d'exercice des fonctions (demi- journées non travaillées, réduction journalière de la durée de travail…).

La quotité travaillée, qui ne peut pas être inférieure à un mi-temps, dépend de la prescription médicale. Même si aucune disposition réglementaire ne fixe les conditions de reprise du travail à temps partiel thérapeutique, la Caisse nationale d'assurance maladie conseille de recourir à un avis médical (conseil médical, médecin agréé ou médecin de prévention) pour déterminer les modalités de travail et aménagements éventuels, compatibles avec l'état de santé de l'agent.

Dans tous les cas, le médecin-conseil peut saisir le médecin du travail (médecin de prévention dans les services de l'État) pour avis sur la capacité de l'assuré à reprendre son travail à temps partiel pour motif thérapeutique (article D. 323-3 du code de la sécurité sociale).

Rémunération

En cas de reprise à temps partiel thérapeutique, les agents concernés ont droit au versement d'une indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS).

Sauf cas exceptionnel, porté à l'appréciation souveraine de la CPAM du contractuel, l'indemnité journalière ne peut excéder le montant du salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle. Pour les agents publics, cela revient à ne pas dépasser le plein traitement de l'agent.

Ainsi, les agents sont rémunérés pour partie :

- par l'empoyeur, qui rémunère la durée de travail accomplie ;
- et par la caisse d'assurance maladie qui verse les IJSS correspondant aux périodes non travaillées.

Pour rappel, la durée maximale durant laquelle un agent peut percevoir des IJSS pour ce motif ne peut excéder d'un an le délai de trois ans prévu pour le versement des IJSS au titre de la maladie de l'agent (article R. 323-3 du code de la sécurité sociale).

Fin du temps partiel thérapeutique :

À la fin de sa période de temps partiel thérapeutique, le contractuel peut reprendre son activité à temps complet.
Il peut également demander le bénéfice d'un temps partiel de droit commun (de droit ou sur autorisation) si nécessaire et s'il en remplit les conditions, ou solliciter à nouveau un congé de maladie si ses droits ne sont pas épuisés.

6. L'ASSIMILATION DU TEMPS PARTIEL À DU TEMPS COMPLET

Le premier alinéa de l'article 40 du décret du 17 janvier 1986 a été modifié par l'article 24 du décret 2022-662 du 25 avril 2022. Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires mentionnés à l'article L. 411-1 du code général de la fonction publique. Pour la détermination de ces mêmes droits dans le cas des agents à temps incomplet, 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 maternité, de paternité ou d'adoption, les agents à **temps partiel** 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 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 sur la quotité). ■

L'actualité de l'Éducation nationale commentée par le SNALC

La revue du SNALC est en téléchargement libre sur notre site snalc.fr, rubrique Publications : Quinzaine universitaire, rémunérations, conditions de travail, carrière, laïcité et valeurs républicaines, réformes, vie syndicale… tous les sujets sont abordés dans la Quinzaine universitaire.

Designed by Wavebreak Media Freepik

XIII. LA SUSPENSION ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

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

En cas de sanctions disciplinaires (autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours) 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 contractuels lors des élections professionnelles. Les CCP peuvent également être consultées aussi sur toute question d'ordre individuel relative à la situation des agents contractuels.

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 disciplinaire à son encontre, d'écarter 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.** À 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 : droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la C.C.P. compétente ou à la consultation du dossier.

L'agent contractuel suspendu conserve sa rémunération ainsi que les prestations familiales obligatoires. La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois (sauf en cas de poursuites pénales) et elle ne peut excéder celle du contrat.

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 contractuel 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.
  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.

BON À SAVOIR :
L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de sa rémunération. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Le magistrat ayant ordonné le contrôle judiciaire et le procureur de la République sont informés des mesures prises à l'égard de l'agent. La commission consultative paritaire du niveau compétent à l'égard de l'agent est également tenue informée de ces mesures.

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'autorité hiérarchique procède au rétablissement dans ses fonctions de l'agent.

2. LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

ATTENTION :
Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction. En cas de poursuites pénales exercées à l'encontre de l'agent, ce délai est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquittement, de relaxe ou de condamnation. Passé ce délai et hormis le cas où une autre procédure disciplinaire a été engagée à l'encontre de l'agent avant l'expiration de ce délai, les faits en cause ne peuvent plus être invoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

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

Dès lors qu'une faute a été commise par un agent contractuel, 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. L'enquête va permettre dans un premier temps de vérifier la réalité matérielle des faits reprochés ainsi que leur imputabilité à l'agent.

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

- soit à un événement imprévisible, indépendant 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 pour une durée supérieure à 3 jours et licenciement), et 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[1]. 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 envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

Le dossier administratif individuel est constitué dès la prise de fonction d'un agent public et il est son unique source d'informations auprès de son administration sur les pièces relatives à sa situation tout au long de sa carrière. La composition du dossier, l'accès au dossier et sa gestion sur support électronique sont définis dans les textes suivants :

- articles R137-1 à R137-16 du CGFP ;
- arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique (durée maximale de conservation) ;
- code général de la fonction publique, articles L137-1 à L137-4 ;
- arrêté du 1er octobre 2001 relatif aux conditions de fixation et de détermination du montant des frais de copie d'un document administratif.

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 ;*

1 Dans la Fonction publique, l'autorité administrative a l'obligation de constituer un dossier administratif pour chaque agent public.

LE SNALC MET DES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

Vous cherchez des informations ? Des réponses ? Consultez notre site snalc.fr
Contrctuels, retouvez l'actualité et les informations qui vous concernent spécifiquement dans la rubrique Les métiers > Contractuels

Les **Éditions du SNALC**, c'est aussi des lettres électroniques régulières, une revue mensuelle, des fiches info-SNALC, des vidéos, des guide et informations sur votre carrière, votre rémunération, les réformes en cours... Consultez la rubrique snalc.fr >Publications

3. *l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;*
4. *l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;*
5. *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 fait et de droit sur lesquels elle repose ; c'est-à-dire 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.

REMARQUE :
L'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent sous contrat à durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excède pas la durée de trois jours.

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période. ■

Designed by makistock Freepik

XIV. LA FIN DE FONCTION

LES FONCTIONS D'UN AGENT CONTRACTUEL PEUVENT PRENDRE FIN DANS LES CAS SUIVANTS :

- la fin d'un contrat à durée déterminée ;
- le départ à la retraite, soit par limite d'âge ou à la demande de l'agent qui remplit les conditions ;
- la rupture conventionnelle ;
- le licenciement ;
- la démission ;
- le décès…

1. LA FIN DE CONTRAT

À L'INITIATIVE DE L'AGENT :

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* ». (article 9 décret 86-83). L'agent n'a pas de raison à invoquer pour justifier la rupture de son contrat durant la période d'essai.

L'abandon de poste :

L'abandon de poste constitue une perte volontaire d'emploi. En effet, par son absence totale et durable sans motif légitime ou par le refus de rejoindre son poste à l'issue d'une période régulière de congé ou d'un changement d'affectation, l'agent manque à son obligation de servir et rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration.

Risque pour l'agent :

Il est susceptible d'être radié pour abandon de poste sans bénéficier des droits liés à la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire.

Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment :

- un retard, même de plusieurs heures ;
- une absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures ;
- une journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail ;
- la répétition fréquente de telles absences.

Toutefois, ces agissements sont susceptibles de sanctions disciplinaires ou de retenues de salaire, selon l'appréciation du supérieur hiérarchique.

L'administration qui constate l'absence injustifiée et prolongée d'un agent doit lui adresser **une mise en demeure** par courrier recommandé avec accusé de réception.

Ce courrier doit obligatoirement préciser :

- l'obligation de reprendre son poste de travail à une date fixée par l'administration ;
- le risque couru par l'agent s'il ne reprend pas son travail et ne fournit aucun justificatif d'absence.

Si l'agent ne reprend pas son poste et ne répond pas à la mise en demeure, il est considéré comme démissionnaire. L'administration peut alors procéder à son licenciement et à sa radiation des effectifs. Ce licenciement est notifié à l'agent par courrier recommandé avec accusé de réception. Les congés payés non pris par l'agent sont considérés comme perdus et ne donnent droit à aucune indemnité compensatrice.

ATTENTION :

En cas d'abandon de poste, considéré comme une rupture volontaire de travail, l'agent n'a droit ni aux indemnités de licenciement, ni aux allocations chômage.

Circulaire n° 463/FP du 11 février 1960 relative à l'abandon de poste par un fonctionnaire. Cette circulaire est valable pour un agent contractuel.

La démission :

L'agent contractuel, en CDI ou CDD, qui souhaite démissionner adresse une lettre recommandée avec demande d'avis de réception au rectorat, sous couvert de son chef d'établissement ou IEN. L'agent est tenu de respecter un préavis de :

- 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 ne souhaitent pas 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. (article 48 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

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.

À L'INITIATIVE DE L'AGENT OU DE L'EMPLOYEUR : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Grande nouveauté issue de la loi de transformation de la fonction publique : la possibilité de rupture conventionnelle au bénéfice des agents en CDI, depuis le 1er janvier 2020.

Article L. 552-1 du code général de la fonction publique : « *Les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur.* »

Les décrets 2019-1593 relatif à la procédure et 2019-1596 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ont été publiés le 31 décembre 2019, et l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle a été publié au Journal Officiel le 12 février 2020. Enfin, une circulaire, sous forme de note de service, en date du 9 juillet 2020, remplacée par celle du 19 novembre 2020, précise la mise en oeuvre de la rupture conventionnelle dans les services déconcentrés du ministère de l'Éducation nationale.

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre deux parties, l'administration et l'agent en CDI. Elle peut être à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, mais ne peut en aucun cas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Le consentement de l'agent doit être libre et éclairé, exempt de tout vice. La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC).

REMARQUES :

- ➔ La rupture conventionnelle ne s'applique pas pendant la période d'essai.
- ➔ Un enseignant ou un CPE, du fait du principe de continuité pédagogique, aura du mal à négocier une rupture conventionnelle en cours d'année scolaire.

Procédure dans la Fonction publique d'État :
La procédure à suivre est prévue aux articles 49-1 à 49-9 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.
L'agent qui souhaite une rupture conventionnelle adresse une lettre recommandée avec accusé de réception au service des ressources humaines. Il est alors reçu à un entretien préalable, conduit par l'autorité hiérarchique, afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle et, le cas échéant, sur les modalités de celle-ci (date envisagée de la fin de contrat, montant envisagé de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle ou ISRC, les conséquences de la rupture).
Cet entretien se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

L'agent peut, après en avoir informé son autorité hiérarchique, se faire assister d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Le conseiller est tenu à une obligation de discrétion.
En cas d'accord des deux parties sur les termes et les conditions de la convention de rupture, la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après l'entretien, la date étant fixée par l'autorité hiérarchique.

Délai de rétractation :
Un jour franc après la signature de la convention, chacune des deux parties (l'agent et l'employeur) dispose d'un délai de quinze jours francs pour exercer son droit de rétractation, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception à la partie adverse. En l'absence de rétractation, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Montant de l'indemnité :
L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est au moins égale à un montant plancher, avec une modalité de calcul inspirée de l'indemnité de rupture conventionnelle du secteur privé, mais sans pouvoir toutefois dépasser un certain plafond.

Montant plancher ou minimum :
Le montant plancher ou minimum est progressif selon l'ancienneté de l'agent et les règles de calcul suivantes (RBA n-1 : Rémunération Brute Annuelle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle) :

PAR ANNÉE D'ANCIENNETÉ	MONTANT MINIMUM
De la 1re à la 10e année révolue	0,25 x 1/12 x RBAn-1
De la 11e à la 15e année révolue	2/5 x 1/12 x RBAn-1
De la 16e à la 20e année révolue	0,5 x 1/12 x RBAn-1
De la 21e à la 24e année révolue	3/5 x 1/12 x RBAn-1

Montant plafond ou maximum :
Le montant plafond ou maximum de l'indemnité ne pourra pas excéder une somme équivalente à un douzième (1/12) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté, soit deux ans de traitement au maximum.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'ISRC est la rémunération brute annuelle ou RBA perçue par l'agent, à l'exception de certaines primes et indemnités, au cours de l'année civile qui précède celle de la rupture conventionnelle. Cette indemnité sera exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales et sera également non imposable sur le revenu.

ATTENTION :
Le ministère adresse aux rectorats la préconisation suivante : « *Le montant minimum de l'ISRC doit être, pour l'administration, la référence de base dans le cas d'une procédure enclenchée par l'agent* ». Autrement dit avec 24 ans ou plus d'ancienneté, les collègues se voient proposer un peu plus de 9 mois de traitement. On est loin du maximum des 2 ans possible. Il est très difficile de négocier l'ISRC au-delà du minimum, sauf certaines exceptions, lorsque par exemple l'administration veut se séparer d'un collègue ou récupérer un poste « *intéressant* ».

REMARQUES :

- ➔ Le montant minimum de l'ISRC doit être la référence de base dans le cas d'une procédure enclenchée par l'agent.
- ➔ Les agents qui quittent leur emploi au moyen de la rupture conventionnelle bénéficient donc d'une indemnité spécifique et ont **droit à l'assurance-chômage**.

ÂGE LIMITE :

L'âge limite pour pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle est l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé par le code de la sécurité sociale (62 ans actuellement) et en justifiant d'une durée d'assurance permettant d'obtenir une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.

REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ :

Un agent ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle depuis moins de six ans et

qui serait recruté en tant qu'agent public sera tenu de rembourser l'indemnité au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement.

REMARQUE :
Par conséquent, tout agent qui sera demain recruté en CDD ou en CDI sur un emploi permanent dans la fonction publique devra fournir à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié durant les six années passées d'une indemnité de rupture conventionnelle.

À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR :

L'agent ne remplit plus certaines conditions :
« *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 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Résiliation du contrat pendant la période d'essai :
Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne nécessite aucun préavis mais ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Lorsque le licenciement intervient pendant la période d'essai, il doit être motivé, contrairement au licenciement qui a lieu au terme de la période d'essai.

Non renouvellement d'un CDD :
Parce que le CDD comprend un terme précis dont le renouvellement doit être expressément prévu par l'administration lorsque le besoin qui a justifié le recrutement d'un agent contractuel n'a pas disparu, le juge ne reconnaît **pas de droit au renouvellement du contrat**.
L'absence de droit au renouvellement du contrat est valable même si l'agent est en congé de maternité ou en congé de maladie à la date de fin de contrat initialement prévue.
La décision de non-renouvellement de contrat **n'a pas à être formellement motivée.**
Par contre, le fait que l'autorité administrative indique à l'agent, après avoir recueilli son accord, qu'elle va lui faire parvenir un nouveau contrat, constitue une **promesse d'engagement**, dont le non-respect est de nature à engager la responsabilité de la collectivité, qui peut alors être condamnée à réparer le préjudice causé.

BON À SAVOIR :
L'article L554-3 du CGFP prévoit une indemnité de fin de contrat, plus souvent appelée prime de précarité : « *Les agents contractuels bénéficiant de contrats conclus en application de la section 1 du chapitre II du titre III du livre III relative aux contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou de contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité en application de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre III du livre III, peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat lorsque ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.* »
Vous retrouverez toutes les informations utiles relatives à cette indemnité dans le chapitre V, 4. B.

2. LE LICENCIEMENT

Le décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 liste les dispositions concernant le licenciement et le reclassement des agents contractuels, en détaillant de façon précise les motifs de licenciement et en précisant les modalités de versement de l'indemnité de licenciement.

De plus, le licenciement (sauf pour motif disciplinaire ou motif d'insuffisance professionnelle) ne peut être prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement sur un poste équivalent, ou en cas de refus par l'agent de ce reclassement.

A. LES MOTIFS DE LICENCIEMENT

Un agent contractuel peut être licencié :

POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE :

L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un agent ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui. Elle doit être illustrée par des faits précis et établis. L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté, telles qu'elles figurent dans le contrat.

Un licenciement pour insuffisance professionnelle ne doit pas être fondé sur :

- des éléments liés à l'état de santé de l'agent ;
- des faits constitutifs d'une faute disciplinaire ;
- une inadaptation à l'évolution des besoins du service.

Par exemple, pour un enseignant contractuel, ce motif pourra être invoqué à l'issue d'un rapport défavorable du chef d'établissement et du corps d'inspection de sa discipline ou de sa spécialité sur sa manière de servir.

POUR INAPTITUDE PHYSIQUE :

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, **uniquement en cas d'impossibilité de reclassement (voir XV. Le reclassement)**.

POUR MOTIF DISCIPLINAIRE :

C'est la sanction disciplinaire la plus élevée applicable aux agents contractuels. Dans ce cas, l'agent n'a droit ni à un préavis, ni à des indemnités de licenciement.

Néanmoins, l'agent a impérativement droit à la communication de son dossier administratif individuel intégral, documents annexes compris (l'autorité doit l'informer de ce droit), et à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix (article 44 du décret du 17 janvier 1986). **(Voir partie XIII. La suspension et la procédure disciplinaire)**.

POUR L'UN DES MOTIFS SUIVANTS, LORSQUE L'AGENT CONTRACTUEL EST RECRUTÉ POUR RÉPONDRE À UN BESOIN PERMANENT :

(Art. 45-3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986) :

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 L.311-1 du CGFP ;
4. le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4[1] ;
5. l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération.

1 En effet, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel sur un emploi permanent, l'autorité 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 changement de son lieu de travail.

L'autorité de recrutement 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 demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.
Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation et l'informe des conséquences de son silence. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

REMARQUE :
Le décret 2018-141 du 27 février 2018 portant application de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure a modifié l'article 45-3 du décret 86-83 en rajoutant un 6e motif de licenciement :
« *L'incompatibilité du comportement de l'agent occupant un emploi participant à des missions de souveraineté de l'État ou relevant de la sécurité ou de la défense, avec l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues au IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure et aux articles 45-6 et 45-7 du présent décret.* »

Mais, à notre avis, ce motif ne devrait pas pouvoir être opposé à un contractuel exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation.

B. LA PROTECTION LIÉE À LA GROSSESSE (ART. 49)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 15 ou pendant une période de dix semaines suivants l'expiration de l'un de ces congés. Tout licenciement fondé sur l'un de ces motifs est annulé.
L'agent qui se trouverait en état de grossesse **sans l'avoir signalé** et qui serait licencié, doit, pour pouvoir bénéficier de cette protection, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical dans les quinze jours de la notification de la décision. De même, l'agent qui aurait présenté une demande d'adoption et qui serait licencié doit justifier, dans ce délai, de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. Dans les deux cas, la présentation, dans les délais, des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Une décision de licenciement notifiée à l'intéressée durant la période de protection est illégale même dans le cas où le licenciement ne prendrait effet qu'après son expiration. L'administration ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement (envoi de lettre recommandée, entretien préalable, etc.) durant la période de protection.

Cependant, la protection n'est pas applicable en cas de licenciement disciplinaire, si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption (suppression du besoin ou de l'emploi, par exemple) et si le contrat à durée déterminée arrive à son terme (article 49 alinéa 3 du décret du 17 janvier 1986).

C. LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Le décret du 3 novembre 2014 a encadré la mise en oeuvre de l'entretien préalable, le contenu de la lettre de licenciement et la tenue de la CCP.

Convocation à l'entretien préalable :

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Cet entretien a pour but de faire connaître suffisamment tôt les arguments sur lesquels l'administration fonde la procédure de licenciement et de permettre à l'intéressé de faire part de ses réactions et de ses observations préalables à l'engagement d'une telle procédure.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre signature.
Cette lettre doit indiquer :
- **l'objet de l'entretien**, c'est-à-dire le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu du préavis ;
- **la date, l'heure et le lieu de l'entretien** doivent être précisés : un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la réception de la lettre de convocation et l'entretien afin de permettre à l'agent de préparer cet entretien et éventuellement de se faire assister ;
- le fait que l'agent puisse se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

L'entretien préalable :

Durant l'entretien, l'administration indique à l'agent :
- les motifs du licenciement.
- le délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement (lorsqu'il est prévu) et les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

En cas de licenciement pour l'un des motifs suivants :
- inaptitude temporaire, pour raison de santé, à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- suppression d'emploi ou modification de l'emploi ou du contrat, voire recrutement d'un fonctionnaire sur le poste.

L'employeur informe l'agent du délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que 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 administratif individuel.

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 et qu'elle n'y procède pas, la CCP doit connaître les motifs qui empêchent le reclassement.

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

Cette disposition concerne :
- les représentants siégeant au sein d'un organisme consultatif (CCP, CSA…) ;
- les agents ayant une décharge d'activité de service syndicale d'au moins 20 % ;
- les agents ayant bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence au titre de l'article 13 du décret 82- 447, qui permet la participation aux instances de direction des syndicats.

Elle 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.

Notification du licenciement :

La décision de licenciement est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou lettre remise en main propre contre signature. 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 restants 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).

D. LE PRÉAVIS DE LICENCIEMENT

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

- au cours de la période d'essai ou à l'expiration de celle-ci ;
- pour motif disciplinaire.

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.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est désormais calculée en tenant compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, 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.
Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont les congés annuels, les congés de formation, les congés pour maladie ordinaire, les congés pour grave maladie, les congés pour accident, la maladie professionnelle, le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption ou le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu aux articles L. 631-3 à L. 631-9 du CGFP, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant, le congé sans rémunération pour raisons de famille, le service national. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi. La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.

E. L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

(Titre XII, Art. 51 à 56 du décret 86-83). Une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une déterminée et licencié avant le terme de son contrat.
L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues à l'article L. 554-1 du code général de la fonction publique ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 1224-3-1 du code du travail (article 51 du décret 86-83 du 17 janvier 1986). L'agent licencié, en CDI ou en CDD, a droit à une indemnité, **sauf dans les cas suivants** :

- Le licenciement a lieu durant la période d'essai ou à l'expiration de celle-ci.
- Licenciement disciplinaire.
- Il est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.
- Il retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées aux articles L. 3 à L. 5 du code général de la fonction publique ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire.
- Il a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale.
- Il est démissionnaire de ses fonctions.
- Il est reclassé selon les dispositions fixées au c du 3° de l'article 17 ou au III de l'article 45-5.
- Il accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à l'article 45-4.

MONTANT :
Les articles 53 et 55 du décret du 17 janvier 1986 précisent les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement, qui sont illustrées ci-dessous par quelques exemples. 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 indemnités.
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.

REMARQUE :
Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Le décret du 3 novembre 2014 a modifié les modalités de calcul de l'ancienneté de service. Avant la publication du décret précité, l'indemnité de licenciement était calculée en fonction de l'ancienneté acquise **au titre du contrat en cours**. Quand ce contrat était renouvelé, l'ancienneté était décomptée depuis le recrutement initial. Pour le calcul du montant de l'indemnité, on ne tenait donc pas compte de l'ensemble des services effectués auprès de l'ensemble des administrations, ni même auprès du même employeur, mais seulement **au titre du même emploi**.

Pour le calcul du montant de l'indemnité, on prend désormais en compte l'ensemble des services effectués auprès du même employeur, indépendamment du fondement juridique du recrutement (cf. article 55 du décret du 17 janvier 1986). Par ailleurs, une interruption de fonction ne fait pas perdre l'ancienneté acquise dès lors que l'interruption n'excède pas deux mois.

Formule de calcul :

D'une manière générale, il convient d'utiliser la formule :

I = [(A x R) / 2] + [(A" x R) / 3]

I = Indemnité de licenciement (qui ne peut être supérieure à 12 fois la rémunération de base).
R = Rémunération correspondant à la dernière rémunération nette mensuelle qui a été perçue avant le licenciement. Comme dit précédemment, dans l'hypothèse où l'agent travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.
A = Ancienneté décomptée par années, inférieure ou égale à 12.
A" = Ancienneté décomptée par années à partir de la 13e année.

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.

Exemples :

Cas n° 1

- Dernière rémunération nette : 1 500 euros.
- Ancienneté : 16 ans.

I = [(1 500 x 12)/2]
+
[(1 500 x 4)/3] = 11 000
soit 11 000 euros

Cas n° 2

- Dernière rémunération nette : 1 200 euros.
- Ancienneté : 3 ans à 80 %, 4 ans à 100 % et 5 ans à 50 %.
- Salaire rétabli à 100 % : 1 500 euros (1 200 x 100 / 80).

I = [(3 x 0.8 x 1500) / 2]
+
[(4 x 1500)/2]
+
[(5 x 0.5 x 1500)/2] = 6 675
soit 6 675 euros

(Décompte de l'ancienneté au prorata du temps effectué, utilisation de la rémunération correspondant à du temps plein).

Cas n° 3

- Ancienneté 4 mois : **pas d'indemnité car la période de service est inférieure à 6 mois.**

Cas n° 4

- Dernière rémunération nette mensuelle : 1 500 euros.
- Ancienneté : 7 mois.
- Licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle.

I = [(1x1 500)/2] / 2 = 375
soit 375 euros

L'ancienneté compte pour un an puisqu'elle est supérieure à 6 mois. ■

MOBI-SNALC : UN OUTIL QUI A DU SENS

Depuis 2016, le **SNALC** a mis en place **mobi-SNALC**, dispositif unique dans le paysage syndical, réservé à nos adhérents, qui apporte des réponses et un peu de sérénité sur tout ce qui relève de la mobilité. S'étoffant au fil des ans, **mobi-SNALC** se compose aujourd'hui d'un pôle santé-handicap, d'un pôle mobilité avec un parcours individualisé de compétences et d'un pôle bien-être proposant coaching et sophrologie.

Pour en savoir plus, consultez notre site : https://snalc.fr/mobi-snalc

© iStock - Olaser

XV. LE RECLASSEMENT

L'introduction du CDI en 2005 dans la Fonction publique a conduit progressivement à reconnaître aux contractuels « un droit à la carrière », obligeant à repenser les termes de la question du droit à reclassement des agents contractuels dans certaines circonstances.

Ce droit à reclassement a été créé par le décret du 3 novembre 2014.

1. LA RECONNAISSANCE D'UN DROIT À RECLASSEMENT

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

1. licenciement pour inaptitude physique ;
2. suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
3. recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par l'agent ;
4. refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat (quotité de temps de travail de l'agent, changement de son lieu de travail, modification des fonctions) proposée par l'administration.

2. LES CONDITIONS DU DROIT À RECLASSEMENT

Le droit à reclassement ne peut s'exercer que dans un emploi susceptible d'être pourvu par un agent contractuel.

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.

Le reclassement 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.

Le droit à reclassement s'exerce dans des emplois compatibles avec les compétences professionnelles de l'agent et adaptés à son état de santé (s'il est licencié pour inaptitude), dans le respect des recommandations médicales.

3. LA PROCÉDURE

- Lorsque l'administration envisage de licencier un agent, elle convoque l'intéressé à **un entretien préalable** dont les modalités sont décrites au chapitre précédent. À l'issue de la **consultation de la CCP**, elle lui notifie **sa décision par lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

REMARQUE :
Comme précisé précédemment, s'agissant d'un contractuel représentant syndical, la consultation de la CCP doit intervenir avant la tenue de l'entretien préalable en cas de licenciement.

- La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de **la durée du préavis**.

REMARQUE :
Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période de dix semaines suivant le terme des congés mentionnés à l'article 15 du décret 86-83. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'échéance des droits de l'intéressé à congé de maladie rémunéré.

- Cette lettre invite également l'intéressé à présenter **une demande écrite de reclassement** dans un délai **correspondant à la moitié de la durée du préavis** et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.
- Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b de l'article 17 du décret 86-83, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.
- Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut lui être

proposé avant l'issue du préavis prévu, l'agent est placé en **congé sans traitement**, pour une durée maximale de **trois mois** dans l'attente d'un reclassement.

- Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent. Dans ce cas, s'agissant d'une perte involontaire d'emploi, l'**agent bénéficie des allocations chômage conformément à l'article L. 5424-1 du code du travail**.
- L'agent peut, à tout moment au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.
- En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.
- L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

REMARQUE :
La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge exige de l'employeur une obligation de moyen, et non de résultat, lui imposant d'examiner toutes les possibilités.

4. LE DROIT À RECLASSEMENT EN CAS D'INAPTITUDE PHYSIQUE

A. UN PRINCIPE GÉNÉRAL DU DROIT

À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, l'agent contractuel atteint d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi, médicalement constatée par un médecin agréé, ne peut être licencié que lorsque son reclassement dans un autre emploi n'a pas été possible. (article 17 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Le droit à reclassement pour inaptitude physique des salariés du privé a été posé par la jurisprudence comme un principe général du droit en 2002 et s'est imposé à l'Administration en 2014.

Le reclassement ne peut être envisagé que si l'agent est reconnu apte à l'exercice d'autres fonctions relevant d'un autre cadre d'emplois. Cette aptitude est appréciée par le conseil médical sur la base d'un profil de poste détaillé et après analyse des contraintes de l'emploi envisagé.

B. LA PROCÉDURE

La procédure de reclassement pour inaptitude physique, identique à celle décrite au paragraphe 3 précédent, ne peut être mise en oeuvre qu'à la suite d'une demande de l'intéressé.

REMARQUE :
Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier administratif individuel. (art. 17. 5° du décret 86-83). ■

SNALC : LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER

CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, CPE, PSY-EN : 60 € SEULEMENT

- Nos salaires sont trop faibles, la valeur du point d'indice est trop basse. En toute logique, le **SNALC** n'augmente pas ses tarifs pour la 15e année consécutive.
- Le **SNALC** est le syndicat représentatif le moins cher de l'Éducation nationale (réductions temps partiels, RQTH, conjoint adhérent…).
- Les tarifs imbattables du **SNALC** comprennent la protection Covea-GMF : pour la plupart des catégories, avec la déduction fiscale de 66 %, la cotisation revient à zéro euro !
- Cher(e) collègue, n'hésitez pas à tenter l'expérience, nous serons ravis de vous accueillir et de vous proposer les services et l'écoute de toute l'équipe de notre syndicat.
- La progression fulgurante du **SNALC** est la preuve de la confiance que nous accordent chaque année des personnels de plus en plus nombreux et fidèles. Nous les en remercions : ils sont notre force, ils font le syndicat. Le **SNALC**, c'est VOUS !

Annexe 1

CAS DE RECOURS PRÉVUS PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

	Fondement législatif	Nature du besoin	Durée du contrat
Besoins permanents	Article L332-2 (1°) du CGFP (Temps complet).	Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.	CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans puis CDI, ou CDI directement. Sans objet pour les contractuels en formation initiale.
	Article L332-2 (2°) du CGFP (Temps complet).	Pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.	CDD de 3 ans maximum,renouvelable dans la limite de 6 ans, puis CDI.
	Article L332-3 du CGFP (Temps incomplet).	Pour des fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70% d'un service à temps complet.	CDI ou CDD de 3 ans maximum,renouvelable dans la limite de 6 ans, puis CDI. CDI possible immédiatement.
Besoins temporaires	Article L332-6 du CGFP.	Pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (motifs listés par l'article L332-6 du CGFP).	CDD, conclu et renouvelable dans la limite de la durée d'absence de l'agent à remplacer.
	Article L332-7 du CGFP (Temps complet).	Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	CDD conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite d'un an renouvelable dans la limite de 2 ans.
	Article L332-22 du CGFP.	Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.	Accroissement temporaire d'activité : CDD de 12 à 18 mois consécutifs. Accroissement saisonnier d'activité : CDD de 6 à 12 mois consécutifs. Fondement non prévu pour le recrutement des contractuels en formation initiale.

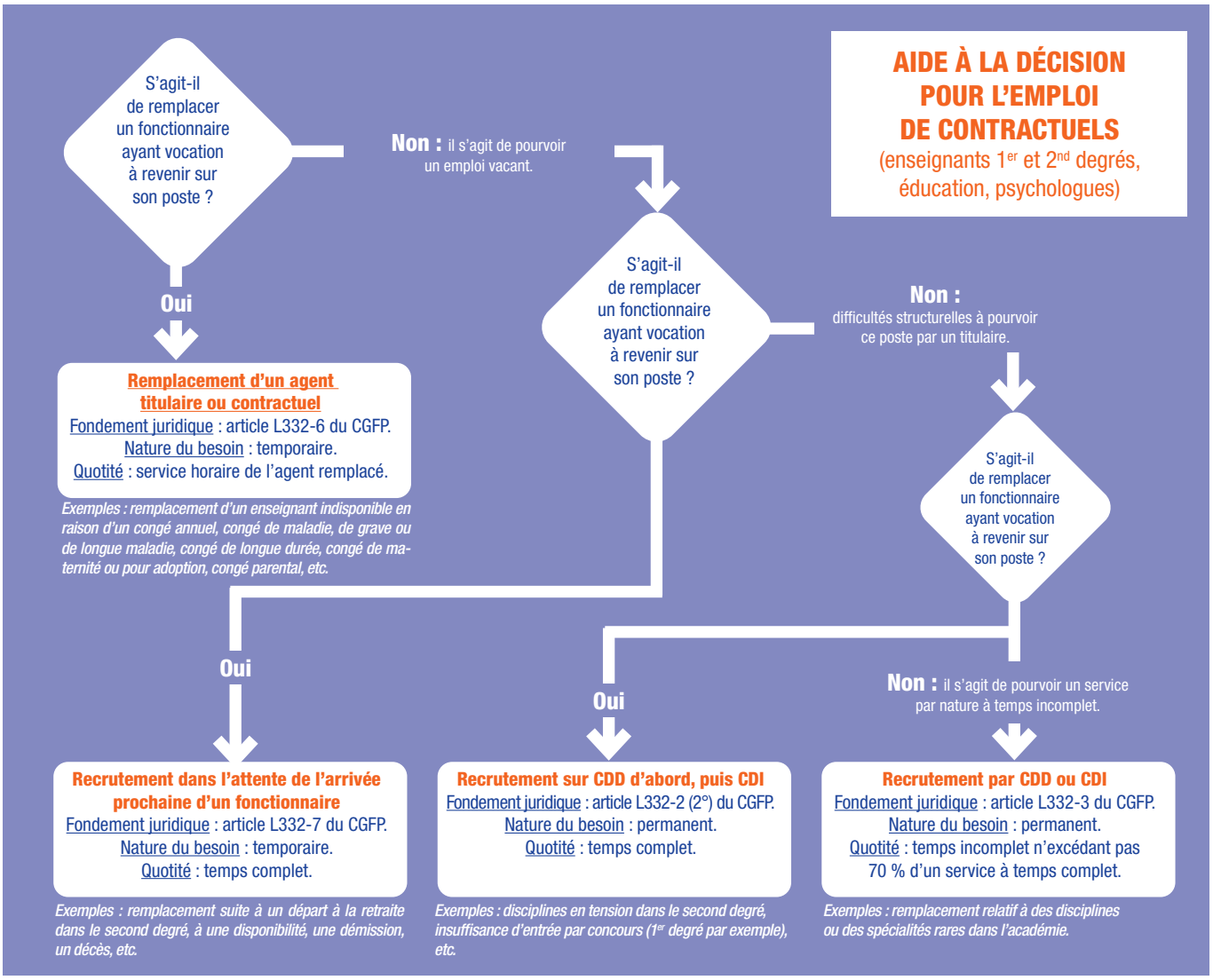


TABLEAU SUR LES CONTRATS ET LES AVENANTS

Contrat initiaux	Avenants aux contrats en cas de :	Nouveaux CDD en cas de :	Nouveaux CDI en cas de :	Avenants au CDI (fondements des art. (L332-2 (2°) ou L332-3 du CGFP) + (L332-4 ou L332-5 du CGFP) en cas de :
CDD (Besoin permanent) : ▶Temps complet (article L332-2 (2°) du CGFP). ▶Temps incomplet (L332-3 du CGFP).	▶Renouvellement en CDD : de date à date. ▶Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %.	Changement des clauses substantielles : ▶Rémunération (augmentation supérieure à 20 %). ▶Changement de quotité de temps de travail. ▶Changement du lieu d'exercice des fonctions.	▶Article L332-4 du CGFP (articles L332-2 (2°) ou L332-3 du CGFP). Renouvellement en CDI. ▶Article L332-4 du CGFP (articles L332-2 (2°) ou L332-3 du CGFP). Changement d'une ou plusieurs clauses substantielles du dernier contrat CDI. ▶Article L332-5 du CGFP (articles L332-2 (2°) ou L332-3 du CGFP). (portabilité du CDI) : changement d'académie.	▶ Modification de la rémunération si augmentation inférieure à 20 %.
CDD (Besoin temporaire) : ▶Remplacement (article L332-6 du CGFP). ▶Vacance temporaire d'emploi (article L332-7 du CGFP).	▶Renouvellement en CDD : de date à date. ▶Modification de la rémunération : si augmentation inférieure à 20 %.	Changement des clauses substantielles : ▶Rémunération (augmentation supérieure à 20%). ▶Changement de quotité de temps de travail. ▶Changement du lieu d'exercice des fonctions.		
Certificats administratifs :	▶ Communs pour le 1er degré et le 2d degré (AGAPE et EPP) : délivré à l'agent à l'expiration de chaque contrat.			

LAÏCITÉ : L'ENGAGEMENT INDÉFECTIBLE DU SNALC

L'année de naissance du **SNALC** (1905) coïncide avec la loi instaurant la laïcité dont il a toujours été le fervent défenseur. Car le **SNALC** porte en lui avec vaillance la conception de l'École dans son essence républicaine, telle qu'elle est issue de ses idéaux fondateurs. Seul syndicat d'enseignants à avoir voté en Conseil Supérieur de l'Éducation pour la loi du 15 mars 2004, le **SNALC** se bat de toutes ses forces pour préserver les finalités propres de l'École et en promouvoir les exigences. Sur le terrain, il apporte soutien, accompagnement et protection aux collègues mis à mal par les atteintes à la laïcité, phénomène d'ampleur devenu courant. Par ses audiences spécifiquement consacrées à la question auprès des recteurs, le **SNALC** veille. Par ses congrès sur la laïcité, alliant théorie et pratique, ainsi que ses publications régulières sur le sujet, le **SNALC** oeuvre sans relâche pour apporter des solutions concrètes à la hauteur des enjeux de l'école laïque. Signe de l'importance majeure qu'il accorde à la laïcité, le **SNALC** est à ce jour le seul syndicat à posséder un secteur entièrement dédié aux principes et valeurs de la République.

- CERTIFICAT ADMINISTRATIF -

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

CERTIFICAT

LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE ..... ou le DASEN

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

Certifie que

Civilité : ..... Nom d'usage : ..... Nom de famille : ..... Prénom : .....
Né(e) le ..... / ..... / .....
Demeurant : .....
A été recruté(e) du ..... *[date de début du contrat]* au ..... *[date de _ n du contrat : y compris le ou les renouvellements]* en qualité de contractuel de catégorie A pour assurer les fonctions : ..... [1] à temps complet (ou incomplet) correspondant à ..... heures hebdomadaires[2].
pour une quotité de service ..... %[3].

[Le cas échéant] M, Mme ..... a bénéficié de congés non assimilés à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).
Durant les périodes suivantes :
Du ..... au .....
Du ..... au .....
..... *[relevé des congés ou positions saisis [4]]*.

Fait à ....., le ..... / ..... / .....

Signature de l'autorité compétente :

---

1 Préciser la fonction : enseignement 1er ou 2d degré (et la discipline pour 2nd degré), éducation, orientation… pour laquelle l'agent a été recruté.
2 Enseignant 2 d degré.
3 Enseignant 1er degré ou autre.
4 Congés : parental (C700), présence parentale (P01), solidarité familiale (H04), convenances personnelles (A303), élever enfant (A304), création entreprise (A306), adoption (A307), soin enfant (A308), soins conjoint (A309), soins ascendant (A310), suivre conjoint (A311).

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

Annexe 4

INDICES DE RÉFÉRENCE	IB	IM
PREMIÈRE CATÉGORIE		
Niveau 18	1015	826
Niveau 17	966	788
Niveau 16	910	746
Niveau 15	869	715
Niveau 14	830	685
Niveau 13	791	655
Niveau 12	755	628
Niveau 11	722	603
Niveau 10	690	578
Niveau 9	657	553
Niveau 8	623	528
Niveau 7	591	503
Niveau 6	560	480
Niveau 5	529	458
Niveau 4	500	436
Niveau 3	469	415
Niveau 2	441	393
Niveau 1	408	376
SECONDE CATÉGORIE		
Niveau 13	751	625
Niveau 12	705	590
Niveau 11	662	558
Niveau 10	621	526
Niveau 9	579	494
Niveau 8	536	462
Niveau 7	493	430
Niveau 6	465	412
Niveau 5	442	394
Niveau 4	419	377
Niveau 3	386	373
Niveau 2	363	342
Niveau 1	340	326

NOTA BENE :

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

REMARQUE :

Depuis le 1er janvier 2024, l'indice majoré plancher de la fonction publique est 366. Donc, depuis cette date, un contractuel de deuxième catégorie ne peut pas être rémunéré à un indice majoré inférieur à 366.

Annexe 5

Contractuels enseignants de première catégorie au 1er janvier 2025 (en € et pour un temps complet)						Contractuels enseignants de deuxième catégorie au 15 janvier 2025 (en € et pour un temps complet)					
Niveaux	Indice majoré	Traitement mensuel brut	ISOE ou ISAE	Prime Grenelle u d'attractivité	Net avant IR	Niveaux	Indice majoré	Traitement mensuel brut	ISOE ou ISAE	Prime Grenelle ou d'attractivité	Net avant IR
1	376	1 850,97	212,50	125,00	1 758,87	1	326	1 604,83	212,50	125,00	1 561,04
2	393	1 934,65	212,50	116,67	1 819,43	2	342	1 683,59	212,50	125,00	1 624,35
3	415	2 042,96	212,50	108,83	1 899,77	3	373	1 836,20	212,50	125,00	1 747,00
4	436	2 146,33	212,50	100,00	1 976,16	4	377	1 855,89	212,50	116,67	1 756,12
5	458	2 254,63	212,50	91,67	2 056,50	5	394	1 939,58	212,50	112,50	1 820,03
6	480	2 362,94	212,50	91,67	2 143,54	6	412	2 028,19	212,50	108,33	1 887,90
7	503	2 476,16	212,50	91,67	2 234,54	7	430	2 116,80	212,50	100,00	1 952,42
8	528	2 599,23	212,50	58,33	2 306,66	8	462	2 274,33	212,50	91,67	2 072,33
9	553	2 722,30	212,50	58,33	2 405,57	9	494	2 431,86	212,50	91,67	2 198,93
10	578	2 845,37	212,50	58,33	2 504,48	10	526	2 589,38	212,50	58,33	2 298,75
11	603	2 968,44	212,50	58,33	2 603,39	11	558	2 746,91	212,50	58,33	2 425,36
12	628	3 091,51	212,50	58,33	2 702,31	12	590	2 904,44	212,50	58,33	2 551,96
13	655	3 224,42	212,50	58,33	2 809,13	13	625	3 076,74	212,50	58,33	2 690,44
14	685	3 372,11	212,50	58,33	2 927,82	-	-	-	-	-	-
15	715	3 519,79	212,50	58,33	3 046,51	-	-	-	-	-	-
16	746	3 672,40	212,50	58,33	3 169,16	-	-	-	-	-	-
17	788	3 879,15	212,50	58,33	3 335,33	-	-	-	-	-	-
18	826	4 066,22	212,50	58,33	3 485,68	-	-	-	-	-	-

Rémunération nette minimum avant impôt sur le revenu (IR), sans les primes et indemnités éventuelles autres que l'ISOE ou ISAE part fixe et la prime d'attractivité ou Grenelle (ISOE part modulable, ISOE ou ISAE part fonctionnelle, HSA, HSE, PSC, REP, REP+, SFT, indemnité de résidence…).

Remarques :

1) Les contractuels professeurs documentalistes ne perçoivent pas l'ISOE, mais une indemnité spécifique dont le montant est identique à celui de la part fixe de l'ISOE (soit 212,50 € par mois).

2) Les niveaux 1 et 2 pour les contractuels enseignants de 2e catégorie (lignes en rouge) correspondent à des indices majorés inférieurs à l'indice majoré plancher de la fonction publique au 01/01/2025, ils ne peuvent donc plus être appliqués.

Contractuels CPE au 1er janvier 2025 (en € et pour un temps complet)						Contractuels Psy-EN EDA et EDO au 1er janvier 2025 (en € et pour un temps complet)					
Niveaux	Indice majoré	Traitement mensuel brut	ISOE ou ISAE	Prime Grenelle ou d'attractivité	Net avant IR	Niveaux	Indice majoré	Traitement mensuel brut	ISOE ou ISAE	Prime Grenelle ou d'attractivité	Net avant IR
1	376	1 850,97	228,66	125,00	1 771,86	1	376	1 850,97	278,18	125,00	1 811,65
2	393	1 934,65	228,66	116,67	1 832,42	2	393	1 934,65	278,18	116,67	1 872,21
3	415	2 042,96	228,66	108,33	1 912,76	3	415	2 042,96	278,18	108,33	1 952,56
4	436	2 146,33	228,66	100,00	1 989,15	4	436	2 146,33	278,18	100,00	2 028,95
5	458	2 254,63	228,66	91,67	2 069,49	5	458	2 254,63	278,18	91,67	2 109,29
6	480	2 362,94	228,66	91,67	2 156,54	6	480	2 362,94	278,18	91,67	2 196,33
7	503	2 476,16	228,66	91,67	2 247,53	7	503	2 476,16	278,18	91,67	2 287,33
8	528	2 599,23	228,66	58,33	2 319,65	8	528	2 599,23	278,18	58,33	2 359,45
9	553	2 722,30	228,66	58,33	2 418,56	9	553	2 722,30	278,18	58,33	2 458,36
10	578	2 845,37	228,66	58,33	2 517,48	10	578	2 845,37	278,18	58,33	2 557,27
11	603	2 968,44	228,66	58,33	2 616,39	11	603	2 968,44	278,18	58,33	2 656,18
12	628	3 091,51	228,66	58,33	2 715,30	12	628	3 091,51	278,18	58,33	2 755,09
13	655	3 224,42	228,66	58,33	2 822,12	13	655	3 224,42	278,18	58,33	2 861,92
14	685	3 372,11	228,66	58,33	2 940,81	14	685	3 372,11	278,18	58,33	2 980,61
15	715	3 519,79	228,66	58,33	3 059,51	15	715	3 519,79	278,18	58,33	3 099,30
16	746	3 672,40	228,66	58,33	3 182,16	16	746	3 672,40	278,18	58,33	3 221,95
17	788	3 879,15	228,66	58,33	3 348,33	17	788	3 879,15	278,18	58,33	3 388,12
18	826	4 066,22	228,66	58,33	3 498,67	18	826	4 066,22	278,18	58,33	3 538,47

Rémunération nette minimum avant impôt sur le revenu (IR), sans les primes et indemnités éventuelles autres que l'indemnité forfaitaire CPE ou l'indemnité de fonctions Psy-EN et la prime d'attractivité ou Grenelle (ISOE ou ISAE part fonctionnelle, REP, REP+, SFT, indemnité de résidence…).

PRIMES ET INDEMNITÉS DES PERSONNELS TITULAIRES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS

Indemnité	Textes (décrets)	Personnels concernés	Textes (arrêtés)	Attribution aux contrac-tuels
Indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des enseignants du 2nd degré	Décret n° 93-55 du 15/01/1993	Personnels enseignants du 2nd degré (art.1)	Arrêté du 19/07/2023	OUI
Indemnité de suivi des apprentis	Décret n° 99-703 du 03/08/1999	Personnels enseignants du 2nd degré (art.1)	Arrêté du 13/07/2023	OUI
Frais de déplacement temporaire des personnels civils de l'État	Décret n° 2006-781 du 03/07/2006	Personnels civils à la charge des budgets de l'État, y compris GIP (art. 1)	Arrêté du 20/09/2023	OUI
Indemnité de départ volontaire	Décret n° 2008-368 du 17/04/2008	Fonctionnaires et agents contractuels recrutés en CDI (art.1)	-	OUI
Rémunération des agents participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement	Décret n° 2010-235 du 05/03/2010	Agents publics (art.1)	Arrêté du 15/12/2022	OUI
Indemnité de fonctions particulières pour les conseillers pédagogiques départementaux pour l'éducation physique et sportive	Décret n° 2012-293 du 29/02/2012	Personnels enseignants (art.1)	Arrêté du 13/12/2022	OUI
Indemnités REP REP+	Décret REP et REP+	Personnels enseignants	Arrêté du 08/12/2022	OUI
Indemnité pour mission particulière	Décret n° 2015-475 du 27/04/2015	Personnels enseignants	Arrêté du 27/04/2015	OUI
Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE)	Décret n° 2013-790 du 30/08/2013	Personnels enseignants du premier degré (art 1)	Arrêté du 19/07/2023	OUI
Indemnité de fonctions maître formateur (IFIPEMF)	Décret n° 2014-1016 du 08/09/2014	Personnels enseignants du 1er degré nommés aux fonctions de maître forma-teur (art 1) : de fait il ne peut s'agir que de titulaires, le CAFIPEMF n'étant ouvert qu'aux seuls titulaires Personnels enseignants (art 2) : titulaires et contractuels car il s'agit des tuteurs non maîtres formateurs	Arrêté du 13/07/2023 Arrêté du 08/09/2014	NON OUI
Indemnité de fonctions conseiller pédagogique	Décret n° 2014-1019 du 08/09/2014	Personnels enseignants exerçant les fonctions de CP (art 1) : idem que maître formateur	Arrêté du 13/07/2023	NON
Indemnité tutorat 2nd degré	Décret n° 2014-1017 du 08/09/2014	Personnels enseignants du second degré et CPE (art 1)	Arrêté du 08/09/2014	OUI
Indemnité de fonctions formateurs académiques	Décret n° 2014-1018 du 08/09/2014	Personnels enseignants du second degré et CPE (art 1) : le CAFFA sera également ouvert aux contractuels	Arrêté du 08/09/2014	OUI
Indemnité de fonctions particulières (IFP)	Décret n° 91-236 du 28/02/1991	Professeurs des écoles titulaires d'un diplôme professionnel spécialisé (art 1)	Arrêté du 28/02/1991	NON
IFP CPGE	Décret n° 99-886 du 19/10/1999	Personnels enseignants des classes préparatoires aux grandes écoles (art 1)	-	OUI

PRIMES ET INDEMNITÉS DES PERSONNELS TITULAIRES APPLICABLES AUX AGENTS CONTRACTUELS

Indemnité	Textes (décrets)	Personnels concernés	Textes (arrêtés)	Attribution aux contractuels
ISS directeurs d'école	Décret n° 83-644 du 08/07/1983	Directeurs d'école (art 1)	Arrêté du 19/07/2023	OUI
Indemnité frais de changement de résidence DOM métropole, DOM-DOM	Décret n° 89-271 du 12/04/1989	Personnels civils (art 1)	-	OUI
Indemnité frais de changement de résidence TOM-DOM, TOM-TOM et TOM-métropole	Décret n° 90-437 du 28/05/1990	Personnels civils (art 1)	-	OUI
Indemnité frais de changement de résidence France-étranger	Décret n° 86-416 du 12/03/1986	Personnels civils (art 1)	-	OUI
Indemnité d'éloignement Polynésie Française, Nouvelle-Calédonie et Wallis-et-Futuna	Décret n° 96-1028 du 27/11/1996	Fonctionnaires titulaires et stagiaires (art 1)	-	NON
Indemnité d'isolement Guyane	Décret n° 77-1364 du 05/12/1977	Personnels titulaires et contractuels (art 1)	-	OUI
Prime spécifique d'installation DOM et Mayotte	Décret n° 2001-1225 du 20/12/2001	Fonctionnaires titulaires et stagiaires (art 1)	-	NON
Indemnité de sujétion géographique (ISG)	Décret n° 2013-314 du 15/04/2013	Fonctionnaires titulaires et stagiaires (art 1)	-	NON
Indemnité de sujétions particulières Psy-EN	Décret n° 2017-1552 du 10/11/2017	Psychologues de l'Éducation nationale ainsi qu'aux contractuels exerçant les mêmes fonctions (art 1)	Arrêté du 08/01/2024	OUI
Indemnité forfaitaire CPE	Décret n° 91-468 du 14/05/1991	CPE et personnels contractuels exerçant les mêmes fonctions (art 1)	Arrêté du 13/07/2023	OUI
Indemnité spéciale (IS)	Décret n° 89-826 du 09/11/1989	Instituteurs et professeurs des écoles en EREA, SEGPA, UPI et CNED (art 1)	-	NON
Indemnité de fonctions référent handicap	Décret n° 2010-953 du 24/08/2010	Enseignants exerçant les fonctions de référent (art 1)	Arrêté du 24/08/2010	OUI
Indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire (IEMP)	Décret n° 71-685 du 18/08/1971	Personnels enseignants des 1er et 2nd degrés (art 2)	Arrêté du 28/07/2023	OUI
Indemnité de responsabilité de directeur délégué aux enseignements technologiques et professionnels	Décret n° 91-1259 du 17/12/1991	Personnels enseignants exerçant les fonctions de chef de travaux (art 1)	Arrêté du 13/07/2023	OUI
Indemnité de sujétion spéciale de remplacement (ISSR)	Décret n° 89-825 du 09/11/1989	Instituteurs et professeurs des écoles (art 1) - Personnels titulaires et stagiaires nommés pour assurer le remplacement des fonctionnaires	-	NON

COMMENT CHOISIR UN « **BON SYNDICAT** » ?

À l'image du bon et du mauvais chasseur, pas facile de savoir quelle organisation pourra le mieux défendre vos intérêts. Comment choisir un « bon syndicat » ?

UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF

Le SNALC est représentatif pour TOUS les personnels de l'Éducation nationale : professeurs, ATSS, Perdir, contractuels, AESH, AED… Le SNALC siège au Comité social d'administration ministériel (CSA-M) et vous assiste dans vos recours dans tous les rectorats et DSDEN comme au ministère.

UN SYNDICAT ATTACHÉ À SON INDÉPENDANCE

Le SNALC est la seule organisation dont les ressources financières ne proviennent que des cotisations : il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents. Les autres organisations sont arrosées de subventions dont les montants sont souvent supérieurs à ceux des cotisations.

UN SYNDICAT PROFESSIONNEL

Conformément à l'article 1 de ses statuts, les actions du SNALC se concentrent exclusivement sur les questions intéressant l'Éducation nationale et ses personnels. Nos équipes, partout en France et dans le monde, sont à l'écoute de vos questions et besoins professionnels et interviendront avec détermination.

UN SYNDICAT QUI INNOVE

Le SNALC a lancé son propre comité d'entreprise : avec Avantages-SNALC bénéficiez de réductions auprès de grands groupes pour vos vacances, gardes d'enfants, optique, billetterie… et accédez à mobi-SNALC, dispositif inédit de prévention ou remédiation de la souffrance au travail, et de conseil en évolution professionnelle.

UN SYNDICAT PLEIN DE RESSOURCES

Le SNALC vous propose de nombreux outils gratuits en téléchargement sur snalc.fr : guides, fiches, vidéos, comptes rendus, analyses détaillées… Avec les publications des Éditions du SNALC, vous disposez également de ressources pour vous aider au quotidien dans l'exercice de votre métier.

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER DE L'EN

Nos faibles salaires n'ont toujours pas été significativement revalorisés ; les tarifs imbattables du SNALC n'ont donc pas augmenté depuis 15 ans. Ils ont même baissé dans la plupart des catégories. Et ils comprennent toujours la protection juridique Covea-GMF.

Si vous avez goûté aux syndicats qui vous ont fait croire à leur toute-puissance et ne font rien pour vous quand vous en avez besoin, il est temps de choisir le SNALC, indépendant, professionnel et efficace : un bon syndicat.

POUR JOINDRE LE SNALC DE VOTRE ACADÉMIE, SIGNALER UN CHANGEMENT DE VOTRE SITUATION, POSER UNE QUESTION SUR VOTRE CONTRAT OU VOS CONDITIONS DE TRAVAIL...

Retrouvez toutes nos coordonnées sur :
https://snalc.fr/contact/
ou par formulaire de contact :
https://snalc.forms.app/contact-contractuels

ADHÉSION CONTRACTUELS :

60€ POUR UN AN !

LE SNALC EST LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF

LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Nos salaires sont trop bas. La valeur du point d'indice est trop basse. Logiquement, le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 15e année consécutive.

CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :

PAR CARTE BANCAIRE :
snalc.fr/adhesion-carte/

PAR CHÈQUE :
snalc.fr/adhesion-cheque/

PAR PRÉLÈVEMENTS MENSUALISÉS SANS FRAIS :
snalc.fr/adhesion/

PAR VIREMENT BANCAIRE :
snalc.fr/adhesion-virement/

(réductions temps partiels, RQTH, conjoint adhérent...)

STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

*«Le **SNALC** est indépendant et libre de toute attache à une organisation politique, confessionnelle ou idéologique. »*
*Le **SNALC** est la seule organisation représentative qui ne perçoit aucune subvention d'État. Les ressources du **SNALC** proviennent des seules cotisations de ses adhérents. Cela garantit son indépendance, sa liberté de ton, de pensée et d'action. Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents.*