

Cadre de gestion de l'académie de Nancy-Metz concernant les personnels contractuels

*Applicable à compter du 01/09/2024
Le recrutement des AED et les AESH fait l'objet d'un protocole particulier.*

CONTEXTE

L'attractivité des métiers de l'éducation est devenue un enjeu majeur au cours des dernières années.

L'académie de Nancy-Metz, tout comme les autres académies, peut être confrontée à des difficultés de recrutement et les nouvelles générations aspirent à des parcours professionnels plus variés et valorisants.

Face à ces enjeux, l'académie doit renouveler son processus de recrutement, être à l'écoute des besoins des personnels et fidéliser les agents.

Si le recrutement de fonctionnaires reste le mode de recrutement de droit commun privilégié, les possibilités de recours aux agents contractuels ont été élargies par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Par ailleurs, le décret n°2022-662 du 25 avril 2022 modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat améliore de manière significative les droits des agents contractuels par un plus grand alignement sur ceux des fonctionnaires. Il apporte également une meilleure lisibilité et transparence du droit qui leur est applicable.

Face à ces différentes évolutions, il est nécessaire de proposer un cadre de gestion qui facilite la collaboration entre des agents de statuts différents et de formaliser des objectifs et des pratiques clairs relativement au cadre de gestion des personnels contractuels.

Ainsi ce document a pour objectifs de :

- Formaliser un cadre de recrutement harmonisé et permettant d'attirer des talents,
- Fidéliser et accompagner les contractuels,
- Répondre à l'attente sociale sur le remplacement des enseignants.

I. FONDEMENT JURIDIQUE DES CONTRATS ET CONDITIONS DE RECRUTEMENT

La première étape consiste à définir si le besoin à pourvoir est permanent ou temporaire et à déterminer le fondement juridique approprié sur lequel l'agent a vocation à être recruté.
Cf. Code général de la fonction publique : articles L332-1 à L332-7, L332-22 et L332-24 à 26.

	Fondement	Nature du besoin	Durée du contrat
Besoins permanents	Article L332-2 - 1°	En l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.	Articles L332-4 et 5. CDI possible immédiatement. Si CDD, durée maximum de trois ans. Renouvellement par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans puis CDI.
	Article L332-2 - 2°	Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie, notamment : a) Pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ; b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'Etat présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article L. 311-2	
	Article L332-2 - 3°	Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires de l'Etat	
	Article L332-3	Pour assumer des fonctions répondant à un besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.	
Besoins temporaires	Article L332-6	Pour assurer le remplacement momentané d'agents publics dans les cas suivants : 1° Lorsque les agents de l'Etat sont autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ; 2° Lorsque les agents de l'Etat sont indisponibles en raison d'un congé régulièrement accordé en application du présent code.	Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, jusqu'à la date de retour de l'agent public à remplacer.
	Article L332-7	Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	CDD dans la limite d'1 an. Prolongation possible dans la limite de 2 ans, si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir avant son terme.
	Article L332-22	Pour faire face à un accroissement temporaire (1) ou saisonnier d'activité (2) , si cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires de l'Etat.	(1) CDD de 1 an maximum, renouvellement inclus, au cours d'une période de 18 mois consécutifs. (2) CDD de 6 mois maximum, renouvellement inclus, au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

	Article L332-24	Pour mener un projet ou une opération spécifique (contrat de projet)	CDD d'un an minimum, l'échéance est la durée du projet dans la limite de 6 ans. Absence de CDI.
--	-----------------	---	---

Précisions sur les notions de besoins permanents et besoins temporaires :

a) Besoins permanents

Le principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires conduit à privilégier un primo-recrutement en CDD dont le renouvellement sera conditionné à une nouvelle impossibilité au terme du contrat de pourvoir l'emploi par un titulaire.

En ce qui concerne le recrutement d'agents contractuels pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, l'épuisement du vivier de personnels titulaires sur zone de remplacement ne suffit pas pour qualifier le besoin de permanent dès lors qu'un concours est organisé annuellement dans la discipline et que des opérations de mobilité sont organisées annuellement.

En revanche, le recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-2-2° (ex art 4-2° de la loi du 11 janvier 1984) peut être pleinement justifié par les difficultés structurelles à recruter dans certaines disciplines et/ou académies chaque année.

→ *Dans l'académie, pour les personnels d'enseignement, d'éducation et les psychologues du 1^{er} et 2nd degrés, les contrats à temps plein pour pourvoir un besoin permanent sur une année scolaire sont conclus sur la base de cet article.*

b) Besoins temporaires

Les besoins temporaires d'agents contractuels sur des emplois permanents de l'État concernent :

- le remplacement d'un fonctionnaire absent pour la durée de l'absence de l'agent,
- le pourvoi d'une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
- un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité,
- un besoin pour mener à bien un projet ou une opération spécifique limité dans la durée.

→ *Dans l'académie, pour les personnels d'enseignement, d'éducation et les psychologues du 1^{er} et 2nd degrés, les contrats pour pourvoir un besoin temporaire sont le plus souvent conclus sur la base de l'article L. 332-6 (remplacement momentané d'agents publics).*

Précisions sur les agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologue

Dans les écoles ou établissements publics d'enseignement, des agents contractuels peuvent être recrutés pour une durée annuelle dans le cadre de la zone académique (2nd degré) ou de la zone départementale (1^{er} degré) s'ils sont recrutés sur la base des articles L332-2-2° et L332-7 du CGFP.

Ils sont rattachés administrativement à un établissement ou une école, mais peuvent, au cours de leur contrat, sur décision de l'autorité de recrutement, être amenés à exercer leurs fonctions dans différents établissements, écoles ou services afin de pourvoir des besoins non connus au moment du recrutement.

II. PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Rappel réglementaire : L'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des personnels contractuels est organisé, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues par le CGFP, selon une procédure de recrutement dont les modalités ont été redéfinies par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 et précisées par la circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

La publicité des postes :

La publicité des postes restés vacants à l'issue des opérations annuelles de mobilité (mouvement) ou à pourvoir en cours d'année, est effectuée via :

- la publication de fiches de poste sur le site France Travail pour les opérations de rentrée et au fil des besoins sur l'année scolaire ;
- la publication de fiches de poste sur le site Choisir le Service Public (voire sur le site France Travail) tout au long de l'année pour les postes profilés, postes requérant des compétences spécifiques. Ces publications sont relayées sur l'intranet Partage de l'académie de Nancy-Metz (page principale – actualités) ;
- une participation à des actions ponctuelles : Salons de l'Emploi, forums mobilités, salons de recrutements en ligne, etc...
- la mission recrutement, en appui des services gestionnaires, sur le LinkedIn de l'académie de Nancy-Metz, le site Indeed et au travers de la mise en place de partenariats avec des organismes de formation professionnelle et des écoles formant aux profils recherchés ;
- des publications sur INDEED, INSPE/UL, les sites des DSDEN, le réseau des IEN, TWITTER, le réseau de conjoints de militaires

Traitement des candidatures :

Les services recruteurs / la Mission Recrutement (MIRE) s'engagent à accuser réception par courriel des candidatures.

Les services recruteurs procèdent ensuite aux opérations suivantes :

- Vérifier la recevabilité au regard des conditions de diplômes notamment ;
- Vérifier les conditions du droit au réemploi (au cas où l'agent aurait déjà été recruté sur un emploi de contractuel) ;
- Présélectionner les candidatures et convoquer aux entretiens.

Le déroulement et le suivi des entretiens :

L'administration conserve une grille de sélection permettant ainsi de vérifier toute absence de discrimination ou de rupture d'égalité de traitement. Dans le cadre de la mise en place d'un entretien avec un candidat, le compte-rendu d'entretien pourra être formalisé dans VIR-TUO.

Une information relative aux obligations déontologiques est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

- Une information systématique des suites données à la candidature sera effectuée.

Constitution de viviers de candidatures :

Pour faciliter les opérations d'affectation, des viviers de candidatures sont constitués via :

- La Mission Recrutement ;

- Les services gestionnaires et le correspondant handicap (pour l'accès au recrutement par la voie contractuelle des personnes en situation de handicap).

- Les services gestionnaires qui organisent les affectations de rentrée et interrogent les personnels en poste l'année précédente dans le cadre des recrutements au fil de l'eau. Des lettres d'engagement peuvent être envoyées aux anciens contractuels de manière à les fidéliser.

- La plateforme de recrutement VIRTUO qui sera déployée à compter du 13/05/2024 et qui permettra de gérer l'ensemble de la procédure de recrutement au sein du ministère de l'éducation nationale. Cette plateforme, interfacée dans un premier temps avec les sites de France Travail et Choisir le Service Public, permettra aux candidats de postuler sur des postes profilés ou sur des postes génériques, alimentant ainsi un vivier national.

III. DUREE DES CONTRATS ET TEMPS DE TRAVAIL

Rappel de la réglementation :

Lorsque les contrats sont conclus pour une durée déterminée pour couvrir un besoin permanent, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Lorsque les contrats sont conclus pour couvrir un besoin temporaire, ils sont conclus et renouvelables dans les conditions suivantes :

- *remplacement d'agents publics : dans la limite de la durée d'absence de l'agent à remplacer (L.332-6),*

- *vacance temporaire d'emploi : pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite d'un an, renouvelable dans la limite de 2 ans (L332-7),*

- *accroissement temporaire ou saisonnier d'activités : pour une durée maximale de douze mois sur une période de 18 mois consécutifs (accroissement temporaire d'activités) et pour une durée maximale de six mois sur une période de 12 mois consécutifs (accroissement saisonnier d'activités) (L.332-22),*

- *contrat de projet : pour une durée d'un an minimum et pour la durée du projet dans la limite de six ans (L.332-24) – pas de possibilité de CDI.*

Les modalités de recrutement sont celles précisées ci-dessous, sauf exceptions justifiées par le service/établissement recruteur.

Contractuels ATPSS affectés en service académique

L'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés des fonctionnaires (soit cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés) – réf : *article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat modifié.*

	Pour les recrutements sur un poste vacant	Pour les recrutements afin de remplacer un agent public (suppléance)	Pour les recrutements en renfort
Durée du contrat	Contrat conclu jusqu'au 31 août (soit 12 mois maximum).	Contrat conclu jusqu'à la date prévisionnelle de retour de l'agent public absent et au plus tard jusqu'à la fermeture du rectorat ou, lorsque cela se justifie, jusqu'au 31 août.	Le contrat est conclu pour la durée autorisée pour ce renfort.
Temps de travail	Le temps de travail d'un agent à temps complet est fixé à 1607 heures décomptées sur une base annuelle (1593 h si les 2 jours de fractionnement sont déduits) et calculé au prorata de la durée du contrat. Le temps de travail hebdomadaire peut être de 35 heures ou 37h30. Les droits à congés sont calculés au prorata de la durée du contrat.		

Contractuels ATPSS affectés en EPLE

	Pour les recrutements sur un poste vacant au 1 ^{er} /09/N	Postes vacants après le 1 ^{er} /09/N	Pour les recrutements afin de remplacer un agent public (suppléance)	Postes provisoires
Durée du contrat	Contrat conclu jusqu'au 31 août (soit 12 mois maximum).	Contrat conclu jusque mi-juillet (soit 10.5 mois).	Contrat conclu pour la durée de l'arrêt et au plus tard jusqu'à mi-juillet.	Le contrat est conclu pour la durée autorisée pour ce renfort et au plus tard jusqu'à mi-juillet.
Temps de travail	Le temps de travail d'un agent à temps complet est fixé à 1607 heures décomptées sur une base annuelle (1593 h si les 2 jours de fractionnement sont déduits) et calculé au prorata de la durée du contrat. Le temps de travail hebdomadaire peut varier entre 32h et 40h (jusqu'à 44h pour la filière sociale et de santé). Les droits à congés sont calculés au prorata de la durée du contrat.			

Contractuels CPE, enseignants du 1^{er} et du 2nd degré, psychologues de l'éducation nationale

Le contrat est conclu pour la durée du besoin à couvrir (entre 2 semaines et un an).

La quotité de travail hebdomadaire dépend de l'obligation de service des personnels titulaires et du besoin à couvrir.

Corps	Quotité de travail
Conseillers principaux d'éducation	Généralement pour un mi-temps (17h30) ou un temps complet (35h).
Enseignants 1 ^{er} degré	24h hebdomadaires d'enseignement et 3h hebdomadaires consacrées à des activités pédagogiques, de concertation et de coordination. Possibilité d'établir un contrat à temps incomplet jusqu'à 75%.
Enseignants 2 nd degré	18h hebdomadaires pour un certifié ; 20h pour un professeur d'éducation physique et sportive, 36h pour un professeur documentaliste. Possibilité d'établir un contrat à temps incomplet jusqu'à 70%.
Psy-EN	Généralement pour un mi-temps (12h) ou temps complet (24h) pour le 1 ^{er} degré et mi-temps (13.5h) ou temps complet (27h) pour le 2 nd degré.
Assistants DDFPT	Généralement pour un mi-temps (19h30) ou un temps complet (39h).

IV. CONDITIONS DE REMUNERATION

IV. 1. Les niveaux de rémunération

Rappel de la réglementation : Chaque administration est libre de définir les conditions de la rémunération de ses agents contractuels. L'article L713-1 du CGFP précise : « (...) La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service. (...) »

La catégorie d'emploi de l'agent contractuel recruté tient compte de la catégorie du poste du titulaire qui l'occupait et des missions exercées par l'agent recruté.

La rémunération de l'agent contractuel est basée sur un indice fixé en fonction de la catégorie d'emploi du contrat et des fonctions occupées. Les indices mentionnés dans les tableaux ci-après sont ceux en vigueur à la date de présentation du présent cadre de gestion.

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Les tableaux présentés ci-dessous précisent le niveau de rémunération minimum proposé pour les principales fonctions occupées par des agents contractuels dans l'académie.

Les indices sont présentés en référence au niveau de l'indice minimum basé sur le SMIC et seront donc, dans l'éventualité d'une revalorisation du SMIC, réactualisés automatiquement à chaque rentrée scolaire afin d'éviter les effets de rattrapage* et de rendre ce cadre de gestion pérenne. (**il est tenu compte par anticipation des augmentations automatiques prévisionnelles du SMIC lors de l'élaboration des contrats*).

Dans certains cas particuliers, systématiquement soumis à arbitrage, le niveau de rémunération peut être fixé au-delà des indices présentés ci-dessous :

- si la filière de métiers concernée est en tension ;
- s'il s'agit de recrutements sur des métiers nécessitant des compétences techniques et spécifiques ;
- dans le cadre du recrutement des personnels enseignants, si l'expérience professionnelle acquise par l'agent contractuel dans la même catégorie d'emploi sur des missions équivalentes (secteur public et privé) le justifie.

Dans ces cas, l'indice proposé à l'agent contractuel sera fixé en référence aux grilles indiciaires des agents titulaires (1er grade du corps) au regard de son niveau de diplôme et de son expérience professionnelle. A noter que les contrats dont l'indice est supérieur ou égal à 510 et d'une durée égale ou supérieure à un an ainsi que leurs avenants sont soumis au visa du contrôleur budgétaire régional.

L'agent contractuel ne devra pas être placé à un indice plus favorable que celui dont il bénéficierait lors d'un classement suite à la nomination en qualité de fonctionnaire, par exemple suite à la réussite d'un concours. Des exceptions pourront toutefois être apportées notamment dans le cas d'un recrutement sur des métiers en tension.

A cette rémunération de base s'ajoutent les indemnités auxquelles peuvent prétendre tous les agents publics (supplément familial de traitement : SFT, indemnité de résidence, prestation sociale complémentaire : PSC, remboursement domicile-travail, forfait mobilité durable : FMD et indemnité télétravail).

a) Niveaux de rémunération des agents contractuels de la filière administrative

Le début de grille de rémunération commence à l'indice minimum de traitement 366 correspondant à 1 801,74 € bruts (le SMIC étant à 1 766,92€ soit 1 398,69 € nets) à la date de rédaction du présent cadre de gestion. Les indices majorés de référence mentionnés ci-dessous font référence aux indices des grilles indiciaires de la filière administrative.

Le tableau ci-dessous recouvre la situation d'environ 80% des agents contractuels de la filière administrative qui sont actuellement rémunérés *a minima* :

- à l'indice majoré 376, (soit l'indice minimum de 366 + 10pts), pour la majorité des ADJAENES et SAENES ;
- entre les indices majorés 376 et 386 pour des ADJAENES ou des SAENES (cf. tableau ci-dessous) ;
- à l'indice majoré 455 pour des SAENES et des AAE sur des fonctions de secrétaire général.

Ne sont pas inclus dans cette grille les cas particuliers qui font l'objet d'une procédure spécifique et individualisée présentée plus haut, soit principalement les agents sur des postes d'AAE en service académique.

Catégorie	Fonctions	Indice majoré
Cat. C (ADJAENES)	- Secrétaire de direction, d'intendance ou des élèves en EPLE - Secrétaire en CIO - Fonctions administratives en services académiques - Secrétaire de circonscription	376 (soit indice minimum + 10 points)
Cat. B (SAENES)	- Secrétaire de direction, d'intendance ou des élèves en EPLE - Secrétaire en CIO - Secrétaire de circonscription	376 (soit indice minimum + 10 points)
	- Fonctions administratives en services académiques	386 (soit indice minimum + 20 points)
	- Secrétaire général en EPLE	455 (soit indice minimum + 89 points)
Cat. A (AAE)	- Secrétaire général en EPLE	455 (soit indice minimum + 89 points)

b) ITRF

Le tableau ci-dessous recouvre la situation d'environ 80% des agents contractuels de la filière ITRF.

Ne sont pas inclus dans cette grille les cas particuliers qui font l'objet d'une procédure spécifique et individualisée présentée plus haut, soit les agents sur des postes de catégorie A (ASI, IGE et IGR).

Catégorie	Fonctions	Indice majoré
Cat. C (ATRF)	- Agents de laboratoire - Fonctions usuelles	376 (soit l'indice minimum + 10 points)
Cat. B (Tech RF)	- Fonctions à technicité particulière	386 (soit l'indice minimum + 20 points)

c) Niveau de rémunération des agents contractuels de la filière médico-sociale

Le tableau ci-dessous recouvre la situation d'environ 95 % des agents contractuels de la filière médico-sociale qui sont actuellement rémunérés :

- à l'indice 420 pour les assistants de service social des administrations de l'État ;
- à l'indice 447 pour les infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ne sont pas inclus dans cette grille les cas particuliers qui font l'objet d'une procédure spécifique et individualisée présentée plus haut, notamment les médecins.

Catégorie	Fonctions	Indice majoré
Cat. A	ASSAE	420 (soit l'indice minimum de la grille des ASSAE + 25 points)
	INFENES	496 (soit l'indice minimum de la grille des INFENES + 52 points)
	Psy-EN <i>Voir également ci-dessous</i>	A minima 393 (2 ^e niveau de la grille indiciaire 1 ^{ere} catégorie indiquée en d) ci-dessous)

d) Pour les personnels contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement (1^{er} et 2nd degré), d'éducation (CPE) et de psychologues

L'arrêté du 29 août 2016 portant sur la rémunération des personnels contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologue dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du 2nd degré ou les services relevant du ministère de l'Éducation nationale, détermine l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'agent.

Pour les agents recrutés en seconde catégorie (au moins Bac+2), les indices de références permettant de déterminer la rémunération s'échelonnent en indice majoré dans la fourchette de 326 à 625 (*cf. grille ci-dessous*).

Pour les agents en première catégorie (qui remplissent les conditions statutaires pour se présenter aux concours externes ou internes), la rémunération est comprise entre l'IM 376 et 826 (*cf. grille ci-dessous*).

→ Au sein de l'académie de Nancy-Metz :

- o les agents recrutés sur des fonctions d'enseignement ou d'éducation ayant un niveau Bac+2 sont recrutés à l'indice majoré 377 (niveau 4) ;
- o les agents recrutés sur des fonctions d'enseignement ou d'éducation ayant un niveau Bac+3 et plus sont recrutés à l'indice majoré 436 (niveau 4) ;

- Les agents recrutés sur des fonctions de psychologue sont recrutés à l'indice 393 (2^e niveau de la grille indiciaire ci-dessous).
- L'académie peut rémunérer l'agent contractuel à un indice supérieur à l'indice minimum de recrutement évoqué ci-dessus et/ou par la prise en compte un certain nombre de critères : l'expérience professionnelle détenue, la rareté de la discipline enseignée ou la spécificité du besoin à couvrir.
- Pour des disciplines en tension ou lorsqu'il existe des difficultés de recrutement sur des territoires, une revalorisation entre 2 et 4 échelons peut être effectuée au titre de la spécificité du besoin d'enseignement et de la rareté de la discipline.
- Une revalorisation entre 2 et 3 échelons est effectuée en fonction de la distance entre le domicile de l'agent et le lieu de travail (2 échelons/niveaux pour 70kms et 1h de trajet, 3 échelons/niveaux pour 100km ou 2h de trajet).

Indices de référence permettant de déterminer la rémunération

Première catégorie (Bac+3 et plus) (tableau mis à jour suite à l'augmentation du point d'indice le 01/07/2023)

Niveau	Indice Majoré	Indice Brut	Salaire brut mensuel	Salaire net mensuel indicatif	Salaire mensuel net indicatif avec ISOE
1er	376	408	1 849,92 €	1 572,41 €	1 784,91 €
2e	393	441	1 933,56 €	1 643,51 €	1 856,01 €
3e	415	469	2 041,80 €	1 735,51 €	1 948,01 €
4e	436	500	2 145,12 €	1 823,33 €	2 035,83 €
5e	458	529	2 253,36 €	1 915,33 €	2 127,83 €
6e	480	560	2 361,60 €	2 007,34 €	2 219,84 €
7e	503	591	2 474,76 €	2 103,52 €	2 316,02 €
8e	528	623	2 597,76 €	2 208,07 €	2 420,57 €
9e	553	657	2 720,76 €	2 312,62 €	2 525,12 €
10e	578	690	2 843,76 €	2 417,17 €	2 629,67 €
11e	603	722	2 966,76 €	2 521,72 €	2 734,22 €
12e	628	755	3 089,76 €	2 626,27 €	2 838,77 €
13e	655	791	3 222,60 €	2 739,18 €	2 951,68 €
14e	685	830	3 370,20 €	2 864,64 €	3 077,14 €
15e	715	869	3 517,80 €	2 990,09 €	3 202,59 €
16e	746	910	3 670,32 €	3 119,74 €	3 332,24 €
17e	788	966	3 876,96 €	3 295,38 €	3 507,88 €
18e	826	1 015	4 063,92 €	3 454,29 €	3 666,79 €

Seconde catégorie (Bac + 2)

Niveau	Indice Majoré	Indice Brut	Salaire mensuel brut	Salaire net indicatif
1er	326	340	1 603,92 €	1 363,32 €
2e	342	363	1 682,64 €	1 430,23 €
3e	373	386	1 835,16 €	1 559,87 €
4e	377	419	1 854,84 €	1 576,60 €
5e	394	442	1 938,48 €	1 647,69 €
6e	412	465	2 027,04 €	1 722,96 €
7e	430	493	2 115,60 €	1 798,24 €
8e	462	536	2 273,04 €	1 932,06 €
9e	494	579	2 430,48 €	2 065,88 €
10e	526	621	2 587,92 €	2 199,71 €
11e	558	662	2 745,36 €	2 333,53 €
12e	590	705	2 902,80 €	2 467,35 €
13e	625	751	3 075,00 €	2 613,72 €

Tableaux mis à jour suite à l'augmentation du point d'indice le 01/07/2023.

A cette base indiciaire peuvent s'ajouter des primes et indemnités :

- Indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des enseignants du second degré (ISOE) ;
- Heures supplémentaires annuelles (HSA) ;
- Heures supplémentaires enseignement (HSE) ;
- Indemnité professeur principal ;
- Indemnités pour missions particulières ;
- Indemnités de sujétion spéciale ;
- Supplément familial de traitement ;
- Indemnités REP ou REP+ ;
- Indemnités pour exercice en SEGPA ;
- Prime d'équipement informatique versée en début d'année civile aux personnels exerçant des missions d'enseignement ou de PSYEN, en CDI ou en contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins un an ;
- Prime d'attractivité versée aux personnels enseignants, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à l'indice majoré 498 ;
- Frais de transports, de déplacement temporaire des personnels civils de l'Etat.

e) Personnels techniques et pédagogiques

Les personnels techniques et pédagogiques contractuels sont recrutés sur la base de l'indice majoré 455.

IV. 2. Evaluation de l'agent et réévaluation de la rémunération

Rappel de la réglementation : La rémunération des agents contractuels recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles L. 332-2 et L. 332-3 du code général de la fonction publique doit faire l'objet d'une réévaluation tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue auprès du même employeur, au vu des résultats des entretiens professionnels permettant d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent sur le fondement de l'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Les agents recrutés par CDD d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien ou d'une évaluation professionnelle qui donne lieu à un compte-rendu ou un rapport d'inspection pédagogique servant de base à une appréciation générale. Si l'évaluation n'est pas satisfaisante, le contrat peut ne pas être reconduit.

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.

Pour autant, le terme « réévaluation » n'implique aucun automatisme ni ne présume de l'évolution de la rémunération, l'administration ne pouvant s'abstenir de procéder à une appréciation au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel.

La réévaluation de la rémunération est examinée au regard des missions et responsabilités de l'agent et de sa manière de servir à partir du compte rendu de l'entretien professionnel avec l'agent qui est obligatoirement conduit par le supérieur hiérarchique. Des référentiels de réévaluation existent pour certaines catégories de personnels, dans les autres cas, la réévaluation s'effectue au regard des grilles indiciaires précitées.

IV. 3. Indemnités de fin de contrat

Depuis le 1er janvier 2021, un agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier dans certains cas et sous certaines conditions d'une indemnité de fin de contrat, appelée « prime de précarité » instituée par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique. Le montant de l'indemnité de fin de contrat 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.

La durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

La rémunération brute globale moyenne au cours de la durée totale du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

L'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

V. REDACTION DES CONTRATS ET INFORMATIONS DE L'AGENT

V. 1. Mentions obligatoires et modifications

Cf. Article 4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Le contrat doit spécifier :

- la disposition législative relative au fondement du contrat (articles et alinéas le cas échéant) et le motif du recrutement (en cas de remplacement momentané d'un agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire d'activité)
- l'identité des parties
- la date d'effet
- la durée
- l'emploi occupé
- la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève (cf. art. L. 411-2 du CGF)
- le ou les lieux d'exercice des fonctions
- le montant de la rémunération et ses éléments constitutifs, sa périodicité et les modalités de versement
- la durée de la période d'essai et la possibilité de renouvellement de cette période
- les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (horaires de travail par exemple).
- en cas de vacance temporaire d'emploi, la fiche de poste / le descriptif du poste vacant est annexé au contrat.

Les contrats sont modifiés par avenant en cas de transformation du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement.

Un nouveau contrat se justifie lorsque des éléments substantiels sont modifiés (modification du fondement législatif du contrat, de catégorie hiérarchique, de lieu de travail (sauf si cela est prévu au contrat ou s'il est inhérent à la fonction)).

V. 2. Information de l'agent

Cf. Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

L'agent public reçoit communication au moins des informations suivantes :

- 1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- 2° Son corps ou cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- 3° La date de début d'exercice de ses fonctions ;
- 4° Le cas échéant, le début de la période de stage au sens de l'[article L. 327-1 du code général de la fonction publique](#) ou de la période d'essai, ainsi que leur durée ;
- 5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;
- 6° Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;

- 7° Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;
- 8° Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- 9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- 10° Ses droits à congés rémunérés ;
- 11° Ses droits à la formation ;
- 12° Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- 13° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- 14° Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

Un guide d'accueil du contractuel – également publié sur Partage - est communiqué à chaque nouvel agent recruté et complète les informations données dans les services dans le cadre de son accompagnement à sa prise de poste.

V.3. Période d'essai

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

Toutefois, 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.

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 :

Durée initiale du contrat	Durée de la période d'essai
< à 6 mois	3 semaines
< 1 an	1 mois
< 2 ans	2 mois
> ou = 2 ans	3 mois
CDI	4 mois

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

Aucune période d'essai ne peut être prévue en cas de renouvellement de contrat avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions.

Si un nouveau contrat sur des fonctions différentes est proposé à l'agent : possibilité de recourir à une nouvelle période d'essai.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai doit être motivé et ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

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

VI. RENOUELEMENT, FIN DE CONTRAT ET CDISATION

VI. 1. Renouvellement

L'administration notifie son intention de renouveler ou non le recrutement au plus tard :

Durée initiale du contrat	Délai de prévenance avant le terme
< à 6 mois	8 jours
> ou = à 6 mois et < 2 ans	1 mois
> ou = à 2 ans	2 mois
En cas de proposition de CDI	3 mois

Un entretien préalable à la notification est obligatoire lorsque le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à 3 ans.

L'agent dispose de 8 jours pour faire connaître sa décision. L'absence de réponse est considérée comme une renonciation à la proposition d'emploi.

Le renouvellement est conditionné aux nécessités du service. Les décisions de non-renouvellement n'ont pas à être motivées mais elles doivent reposer sur un motif légitime (insuffisance professionnelle, évaluation annuelle non satisfaisante attestée par le compte-rendu d'entretien ou d'inspection, réorganisation de service, affectation d'un fonctionnaire...).

VI. 2. Fin de contrat

Le CDD cesse à la date portée sur le contrat d'engagement ou lorsque l'événement indiqué se réalise.

La titularisation fait cesser de droit le contrat en cours.

Le contrat cesse dès lors que la personne a atteint la limite d'âge qui lui est applicable.

VI. 3. Licenciement

Il peut intervenir pour :

- Faute disciplinaire

- Insuffisance professionnelle (l'agent a droit à communication de l'intégralité des pièces de son dossier dans un délai suffisant)
- Inaptitude physique

Et dans le cas d'un contractuel recruté pour pourvoir un besoin permanent :

- *Suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement en cas de recrutement*
- *Transformation du besoin lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible*
- *Recrutement d'un fonctionnaire (art. 311-1 du CGFP)*
- *Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat* notifiée par LAR ou remise en main propre contre signature : quotité de travail, changement de lieu de travail, modification des fonctions de l'agent si compatibles avec sa qualification professionnelle. L'agent dispose d'1 mois pour répondre. L'absence de réponse est considérée comme un refus de la proposition.
- Impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération

Lorsque le licenciement est envisagé :

- La commission consultative paritaire est consultée sur le projet de licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai (sauf en application du 3^e alinéa du IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure)
- Le service qui emploie l'agent le convoque à un entretien préalable par LAR ou lettre remise en main propre contre décharge. La lettre de convocation doit comporter :
 - o L'information de la mesure envisagée de licenciement et la nature des éléments qui ont conduit le service à se diriger vers cette mesure.
 - o La date à laquelle le licenciement doit intervenir compte-tenu des droits à congés et de la durée du préavis (art. 46 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).
 - o Les renseignements concernant la tenue de l'entretien (lieu, date, horaires).
 - o L'information de l'agent sur ses droits (droit à communication de son dossier administratif, possibilité de se faire assister pendant l'entretien, possibilité de présenter des observations orales ou écrites).

Dans les situations indiquées en italiques ci-dessus, dans le respect des dispositions légales permettant le recrutement des contractuels et pour les agents en CDI ou dont le terme du contrat est postérieur à la suppression du besoin ou à sa transformation, un reclassement est recherché préalablement au licenciement.

Le reclassement est également recherché préalablement à un projet de licenciement pour motif d'inaptitude physique définitive.

L'entretien doit avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la LAR.

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

VI. 4. Documents de fin de contrat

A l'expiration du contrat, l'administration délivre à l'agent dans les meilleurs délais :

- Un certificat indiquant : la date de recrutement et celle de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle

elles ont été effectivement exercées, le cas échéant : les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

- L'attestation d'emploi destinée à France Travail pour permettre à l'agent de faire valoir ses droits au chômage.

VI. 5. Transformation en CDI

Rappel de la réglementation : Au terme d'une durée de six ans, l'administration est tenue de reconduire le contrat pour une durée indéterminée si elle souhaite poursuivre la relation contractuelle avec l'agent et si les trois conditions fixées à l'article L.332-4 du CGFP sont réunies :

- être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'État par contrat sur le fondement du 1^o de l'article L.332-1 ou des articles L.332-2 et L.332-3 du CGFP ;
- 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 ;
- la durée des interruptions entre deux contrats ne doit pas avoir excédé quatre mois (alinéa 5 de l'article L.332-4 du CGFP).

Le contrat de projet n'ouvre pas droit au CDI.

A l'approche des six ans, et au regard des évaluations portant sur la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent, l'administration essaiera, dans la mesure du possible au regard des vacances de poste, de proposer aux agents contractuels concernés un recrutement sur poste vacant à l'année afin de stabiliser leur situation et faciliter le passage en CDI.

Au terme de six ans d'ancienneté de services publics, l'administration propose à l'agent contractuel de signer un CDI :

- En cas de refus : le CDD de l'agent ne pourra pas être renouvelé une fois arrivé à son terme ;
- En cas d'acceptation : l'agent signe un CDI et son affectation est alors stabilisée sur un poste vacant (sur zone académique pour les personnels du 2nd degré).

La quotité horaire du CDI proposé sera calquée sur celle du CDD pour lequel l'agent a été engagé.

Transformation directe en CDI

Dans certains cas, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, emplois à temps incomplet, etc), l'administration a la possibilité de recruter directement en CDI ou de transformer à tout moment un CDD en CDI sans condition de durée de services antérieurs.

Ce levier pourra être mobilisé par l'académie pour les métiers en tension (métiers du numérique et médecins du travail, qui disposent par ailleurs d'un référentiel interministériel de rémunération).

En cas de recrutement en CDI, une attention particulière sera portée sur la période d'essai afin qu'elle soit suffisamment longue (durée maximale de quatre mois, renouvelable une fois) pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent contractuel.

VII. MODALITES D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES CONTRACTUELS

Les agents contractuels ont droit à la même offre de formation que les titulaires. Ils peuvent retrouver cette offre sur la page internet de l'Ecole Académique de la Formation Continue (EAFC).

<https://www.ac-nancy-metz.fr/je-suis-contractuel-cten-124243>

Un livret d'accueil est disponible sur le site internet académique. Il est diffusé en début d'année scolaire à l'ensemble des personnels contractuels.

Des webinaires sont organisés en début d'année scolaire pour expliquer les droits et obligations des contractuels.

L'EAFC organise des journées de formation spécifiques à destination des nouveaux agents contractuels recrutés sur des fonctions de secrétaire général en EPLE et un accompagnement est assuré par le tutorat.

Pour les enseignants (du 1^{er} et du 2nd degrés), des formations en ligne sont disponibles sur la plateforme en ligne du ministère M@gistere. Chaque parcours permet de préparer la prise de fonction, de prendre connaissance du nouvel environnement professionnel et de ses spécificités, et donne les outils indispensables pour construire les premières séquences pédagogiques. Des temps de formation spécifiques sont également programmés afin d'accompagner le développement des compétences professionnelles et la mise en œuvre des pratiques attendues au sein de la classe.

Pour le corps enseignant, les inspecteurs de l'éducation nationale et inspecteurs pédagogiques régionaux peuvent décider de mettre en place un tutorat par un autre agent de l'établissement ou de l'école.