

<https://47.snuipp.fr/Contractuel-les-circulaire-du-20-mars-2017>



Contractuel·les : circulaire du 20 mars 2017

- Métier - Contractuel·les -

Date de mise en ligne : mardi 4 avril 2017

Dernière mise à jour : 4 avril 2017

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

Circulaire contractuels enseignants

BO n°12 du 23 mars 2017

Références :

Circulaire n°2017-038 du 20 mars 2017

NOR : MENH1704526C

MENESR - DGRH B1-3

Lien direct : <http://www.education.gouv.fr/pid285...>

La circulaire de mise en œuvre du nouveau cadre de gestion des agents contractuels, précisant leurs conditions de recrutement et d'emploi, est parue, sept mois après le décret publié le 29 août 2016.

Elle concerne les contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement dans le premier et le second degré, d'éducation et de psychologues.

Elle a pour objectif d'harmoniser les pratiques académiques de gestion et de rémunération des contractuels, dans le cadre réglementaire rénové du décret.

Décryptages

Besoin temporaire ou permanent

La circulaire apporte des précisions sur le fondement juridique du contrat. Les contractuels enseignants peuvent être recrutés sur des besoins différents :

- besoin temporaire : il s'agit de remplacer un enseignant ayant vocation à revenir sur son poste (congé maladie, CLM, CLD, congé maternité ou pour adoption, congé parental...).
- besoin permanent : il s'agit d'assurer un remplacement lié à une difficulté structurelle à pourvoir ce poste par un titulaire.

Dans le premier degré, la plupart des recrutements de contractuels est liée à la situation déficitaire en personnels du département.

Durée du contrat

La circulaire élargit aux contractuels recrutés durant le mois de septembre sur un besoin couvrant l'année scolaire, une échéance de contrat fixée la veille de la rentrée scolaire suivante, même s'il s'agit de remplacements successifs. Le contrat peut être à temps complet ou incomplet (il s'agit alors d'un temps partiel imposé) et précise les fonctions pour lesquelles l'agent contractuel est recruté, l'établissement, l'école ou le service dans lequel il exerce ainsi que la quotité de temps de travail.

Renouvellement de contrat

Le renouvellement n'est pas de droit, il est lié aux seules nécessités du service. Si l'administration n'a pas l'obligation de motiver la décision de non renouvellement, celle-ci doit reposer sur un « motif légitime » que celui-ci ait trait au comportement de l'agent (insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire) ou de l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un fonctionnaire...).

Elle doit également respecter les délais de notification, quelle que soit sa décision (de 8 jours pour un agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois à 3 mois pour un agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI).

Contrat à durée indéterminée

Les enseignants contractuels recrutés sur un besoin permanent peuvent bénéficier d'un CDI au terme de six années continues (sans interruption supérieure à 4 mois) de services en CDD.

La portabilité permet au contractuel appelé à changer d'académie, de conserver le bénéfice de son CDI, si les besoins de sa nouvelle académie le permettent. Le cas échéant, l'agent a la possibilité de solliciter un congé de mobilité ou un congé pour convenances personnelles, lui permettant d'accepter un CDD dans l'attente d'un CDI, et sans être contraint de démissionner de son académie d'origine.

Obligations de service

Pour les contractuels enseignants du premier degré, les ORS sont celles du corps des PE (24 heures hebdomadaires + 108 heures).

Période d'essai

Une période d'essai, même si elle ne revêt pas de caractère obligatoire, peut être prévue lors d'un premier contrat, d'un renouvellement de contrat ou d'un nouveau contrat. En revanche, aucune nouvelle période d'essai ne doit être prévue si le renouvellement de contrat porte sur le même niveau de classe.

Rémunération

La circulaire aborde les modalités de détermination de la rémunération au moment du recrutement et de réévaluation de la rémunération.

Aucun cadre rigide n'est imposé et une marge de manœuvre est laissée aux académies qui peuvent tenir compte d'un certain nombre de critères (expérience professionnelle détenue, rareté de la discipline enseignée, spécificité du besoin à couvrir...).

Les contractuels sont recrutés en première ou deuxième catégorie selon le diplôme détenu, chacune des catégories comportant un indice minimal et maximal.

- La détermination de la rémunération : c'est l'arrêté du 29 août 2016 qui détermine l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération. Les critères retenus pour établir l'indice de référence doivent faire l'objet d'un dialogue avec les représentants des personnels et les modalités de mise en œuvre doivent être présentées au CTA.
- La réévaluation de la rémunération : celle-ci se fait au moins tous les 3 ans au vu des résultats de l'entretien permettant d'évaluer la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent contractuel. L'augmentation de la rémunération n'est ni automatique, ni assurée.
La grille de rémunération prévoit 13 niveaux pour la première catégorie et 18 pour la deuxième catégorie, ce qui laisse peu de chance d'accéder aux indices de rémunération les plus élevés.

Les modalités de rémunération (classement dans l'espace indiciaire de référence, détermination au moment du recrutement, réévaluation) doivent faire l'objet d'un groupe de travail académique et être présentées au CTA.