



**ACADÉMIE
DE BORDEAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Cadre de gestion RH

**des personnels enseignants,
d'éducation et psychologues
contractuels du 2nd degré public**

Académie de Bordeaux
Rentrée scolaire 2023

RÉFÉRENCES

- ✓ Loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État
- ✓ Articles L 262-1 à L 263-2 du code général de la fonction publique
- ✓ Décret 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.
- ✓ Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
- ✓ Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 modifié relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation.
- ✓ Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.
- ✓ Circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016 sur l'indemnisation des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils relevant des ministères chargés de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- ✓ Circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 sur les conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues.

INTRODUCTION

Dans l'esprit des dispositions ministérielles tendant à définir les lignes directrices de gestion des personnels fonctionnaires et celles visant à harmoniser les pratiques académiques de gestion des personnels enseignants, d'éducation et psychologues contractuels dans un dispositif de gestion renouvelé, l'académie de Bordeaux se dote d'un cadre de gestion RH applicable aux personnels contractuels du 2nd degré public en permettant à ces derniers de mieux connaître les principales dispositions académiques relatives à leurs conditions d'exercice, leur gestion administrative et leur rémunération.

Ces dispositions académiques se placent dans le cadre de gestion renouvelé national issu du *décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale* et ne sauraient se substituer aux textes réglementaires en vigueur.

Les personnels contractuels d'enseignement, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale sont dénommés ci-après personnels contractuels.

Ce cadre de gestion ne s'applique ni aux personnels contractuels de l'enseignement privé ni aux personnels AESH et AED.

TABLE DES MATIÈRES

I. Le recrutement des personnels contractuels	4
A. Les conditions d'un recrutement initial	4
1. Conditions réglementaires	4
2. Conditions de diplôme	4
B. La procédure de recrutement	5
C. Les conditions du renouvellement du contrat	5
D. Mise en place de contrats pluriannuels pour les personnels contractuels	5
II. La formation	6
III. Les modalités de rémunération	6
A. Les principes généraux et les grilles de rémunération	6
B. Les dérogations	8
C. La reprise d'ancienneté	8
D. L'évolution de la rémunération	9
IV. Les modalités d'affectation	9
A. L'affectation des personnels en contrat à durée déterminée (CDD)	9
B. La mobilité et l'affectation des personnels en contrat à durée indéterminée (CDI)	9
C. L'indemnisation des frais occasionnés par un service partagé entre deux ou plusieurs établissements	10
V. Le dispositif de Cédésiation	10
A. Le processus de Cédésiation	10
B. Notification de non renouvellement	10
C. Portabilité Cdi	11
VI. Fin de contrat	11
A. Attestation pôle emploi	11
B. Indemnité de fin de contrat	11
C. Le licenciement	11
D. Ruptures conventionnelles	11

I. LE RECRUTEMENT DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Le recrutement d'un agent contractuel pour répondre à un besoin permanent de l'administration doit rester une exception justifiée par des circonstances particulières ne permettant pas le recrutement d'un fonctionnaire :

L'article 3 du titre I de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 pose le principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et confère au recrutement d'agents contractuels un caractère dérogatoire, strictement encadré par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La loi du 11 janvier 1984 prévoit en effet différents cas de recours aux agents contractuels, selon que les besoins de l'administration sont permanents ou temporaires (articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies, 6 ter). Elle prévoit aussi les conditions d'accès au contrat à durée indéterminée (article 6 bis). La circulaire fonction publique du 22 juillet 2013 a précisé les cas de recours possibles aux agents contractuels.

A. Les conditions d'un recrutement initial

Le recrutement initial d'un personnel contractuel du 2nd degré public doit répondre à deux exigences : des conditions réglementaires et des conditions de diplôme.

1. Conditions réglementaires

Un agent contractuel peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes :

- ☑ si, **étant de nationalité française** : il jouit de ses droits civiques, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions, s'il se trouve en position régulière au regard du code du service national et s'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.
- ☑ si, **étant de nationalité étrangère** : il n'a pas fait l'objet de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, s'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant, s'il dispose d'un titre de séjour l'autorisant à travailler et s'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.
- ☑ Le recrutement des enseignants contractuel nécessite la consultation préalable du FIJAIS (Fichier Judiciaire Automatisé des auteurs d'Infraction Sexuelles et violentes). La mention d'une telle infraction ne permettra pas le recrutement d'un enseignant.

2. Conditions de diplôme

Les personnels d'enseignement, d'éducation ou psychologues de l'éducation nationale contractuels doivent remplir des conditions de diplômes. Ils sont recrutés selon les fonctions exercées :

- ☑ soit parmi les candidats remplissant les conditions de diplôme pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement.

En application du décret n° 2004-592 du 17 juin 2004, les contractuels en éducation physique et sportive (EPS) doivent détenir les qualifications en sauvetage aquatique et secourisme requises

- ☑ soit, pour les disciplines d'enseignement professionnel et technologique, parmi les candidats justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle leur permettant de se présenter aux concours internes de recrutement.

Dans les disciplines d'enseignement général ou technologique, en l'absence de candidat justifiant des conditions de diplôme mentionnées ci-dessus, les agents contractuels peuvent être recrutés à titre exceptionnel parmi les candidats 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.

B. La procédure de recrutement

L'académie de Bordeaux souhaite garantir l'égal accès de tous les élèves de l'académie à un enseignement de qualité conforme aux recommandations nationales.

À cet effet, ce sont les corps d'inspection qui assurent la recevabilité pédagogique de la candidature au regard des référentiels pédagogiques en vigueur. Outre les conditions de diplômes et/ou d'expérience professionnelle, ils pourront s'entretenir avec les candidats afin de vérifier les aptitudes professionnelles et relationnelles nécessaires à l'exercice des fonctions proposées.

Dans le cadre du recrutement des personnels contractuels, l'académie de Bordeaux réaffirme son engagement à garantir le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité et à évaluer les candidats uniquement au regard de leurs compétences issues de leur expérience et en adéquation avec le poste à pourvoir.

La durée de la période d'essai est fixée par l'administration dans les limites suivantes :

- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans
- Jusqu'à 1 jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de 4 mois pour un CDI

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée au maximum égale à sa durée initiale. Aucune période d'essai n'est prévue si le contrat est renouvelé.

C. Les conditions du renouvellement du contrat

Le renouvellement du contrat à durée déterminée des « néo-recrutés » est conditionné aux besoins existants ainsi qu'à l'avis favorable des corps d'inspection.

Le renouvellement s'appuie également sur les comptes rendus émis par le tuteur et le chef d'établissement lors de la mise en place de l'accompagnement et du tutorat du contractuel « néo-recruté ».

D. Mise en place de contrats pluriannuels pour les personnels contractuels

Dans la perspective d'accompagner certains enseignants contractuels exerçant depuis plusieurs années vers un CDI, des enseignants en CDD pourront recevoir, au moment du renouvellement de leur contrat, une proposition d'un contrat pour une durée de 2 ou 3 ans. Cette durée sera adaptée afin d'accompagner l'enseignant vers une possible Cédésation.

II. LA FORMATION

Afin de mieux accompagner l'entrée dans le métier des professeurs contractuels, l'École académique de la formation continue (EAFC) ainsi que les corps d'inspection mettent en place un dispositif d'accueil et de suivi dans une logique de parcours personnalisé.

En fonction de l'ancienneté et de la durée du contrat, l'accompagnement est constitué :

- ✓ d'un accueil personnalisé en établissement,
- ✓ d'une visite conseil disciplinaire de trois heures dans les deux mois qui suivent la prise de fonction,
- ✓ d'un parcours de formation d'entrée dans le métier, à suivre sur M@gistère,
- ✓ de regroupements disciplinaires en présentiel ou en visioconférence, de visioconférences transdisciplinaires sur des thématiques telles que la gestion de classe, la préparation des conseils de classe, les outils numériques...

A l'issue de la visite conseil, l'agent contractuel peut bénéficier d'un accompagnement par un tuteur désigné par les corps d'inspection. Le tutorat est un outil au service de la professionnalisation des personnels.

III. LES MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

A. Les principes généraux et les grilles de rémunération

Pour tous les agents publics, la rémunération est due après service fait. Elle comprend : le traitement de base brut, les rémunérations accessoires brutes telles que le supplément familial de traitement, les indemnités et primes instituées par les textes réglementaires.

La rémunération des personnels contractuels enseignants, d'éducation et PSYEN est fixée par le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 et l'arrêté du 29 août 2016.

Ces dispositions définissent l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'agent, soit un traitement minimum et un traitement maximum. On distingue deux catégories de rémunération :

- ✓ **La première catégorie** correspond aux agents remplissant les conditions de diplôme définies pour pouvoir se présenter aux concours internes de recrutement des corps considérés.
- ✓ **La seconde catégorie** permet, en l'absence de candidats de la 1^{re} catégorie, de recruter des agents justifiant d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence.

Grille de rémunération des enseignants contractuels

NOTA : L'indice de rémunération minimal en qualité d'enseignant contractuel sur l'académie de Bordeaux correspond au niveau 2 de la grille de référence des contractuels de 1^{re} catégorie et au niveau 4 sur la grille de référence des contractuels de 2^{de} catégorie

CTEN - 1 ^{re} CATEGORIE			
Niveau	Durée	Indice Majoré	Montant Brut perçu
2	3 ans	393	1 934.65 €
3	3 ans	415	2 042.95 €
4	3 ans	436	2 146.33 €
5	3 ans	458	2 254.63 €
6	3 ans	480	2 362.93 €
7	3 ans	503	2 476.16 €
8	3 ans	528	2 599.23 €
9	3 ans	553	2 722.30 €
10	3 ans	578	2 845.37 €
11	3 ans	603	2 968.44 €
12	3 ans	628	3 091.51 €
13	3 ans	655	3 224.42 €
14	3 ans	685	3 372.10 €
15	3 ans	715	3 519.79 €
16	3 ans	746	3 672.39 €
17	3 ans	788	3 879.15 €
18		826	4 066.22 €

CTEN - 2 ^{de} CATEGORIE			
Niveau	Durée	Indice Majoré	Indice Majoré
4	3 ans	377	1 855.89 €
5	3 ans	394	1 939.58 €
6	3 ans	412	2 028.19 €
7	3 ans	430	2 116.80 €
8	3 ans	462	2 274.32 €
9	3 ans	494	2 431.85 €
10	3 ans	526	2 589.38 €
11	3 ans	558	2 746.91 €
12	3 ans	590	2 904.44 €
13		625	3 076.74 €

Le fait que la rémunération de l'agent contractuel se détermine par rapport à un indice de référence n'implique pas qu'il est classé dans une grille indiciaire, à la différence des titulaires d'un corps et d'un grade.

- Pour les enseignants contractuels, cette rémunération brute est complétée l'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves (ISOE) d'un montant de 212.50 € brut / mois.
- Pour les Conseillers Principaux d'Éducation, l'indemnité forfaitaire s'élève à 228.66 € brut / mois.
- Pour les psychologues de l'Éducation nationale bénéficient d'une indemnité de fonction d'un montant de 278.18 € (EDA) ou 242.71 € brut / mois (EDO).

Les enseignants de la voie professionnelle seront rémunérés uniquement sur la 1^{re} catégorie, quel que soit le niveau de diplôme détenu au moment du recrutement.

B. Les dérogations

L'académie de Bordeaux s'engage à garantir, au bénéfice des élèves et de leurs familles, l'efficacité, la continuité et l'égalité d'accès au service public de l'éducation nationale.

Une attention toute particulière est portée sur les zones ou territoires connaissant des difficultés particulières de recrutement (éducation prioritaire, rural isolé, montagne, etc.) mais également sur les disciplines en tension, déficitaires dans le cadre des recrutements de personnels titulaires.

Ainsi, certaines dérogations aux principes généraux de rémunération peuvent être accordées pour renforcer l'attractivité de certains besoins à pourvoir.

Pour certains territoires limitativement énumérés ci-après :

Dordogne	Cité scolaire Ribérac, collèges de Mareuil, Saint-Aulaye, La Coquille, Piegut Pluviers, Lanouaille, Eymet
Gironde	Lycées et LP Blaye, Pauillac, collèges : Blaye, Lacanau, Lesparre, St Ciers-sur-Gironde, St Yzan-de-Soudiac, St Symphorien, Soulac.
Landes	Gabarret
Lot-et-Garonne	Cité scolaire Fumel, collèges : Casteljalous, Castelmoron-sur-Lot, Castillonnes, Duras, Lavardac, Mézin, Monflanquin, Monsempron-Libos, Penne-d'agenais.
Pyrénées-Atlantiques	Aucun établissement

Susceptible d'évolution au regard des tensions

La sur-rémunération relative au territoire n'est mise en œuvre que pour les contrats d'une durée d'un an. Cette sur-rémunération ne saura être pérennisée sur des contrats ultérieurs. Pour les agents en CDI, cette sur-rémunération fera l'objet d'un avenant à leur contrat, valable sur les seules dates du remplacement prévu.

Pour certaines disciplines :

Les disciplines générales concernées par cette dérogation sont, notamment, la technologie, les sciences physiques, les langues rares.

Concernant les disciplines technologiques et professionnelles les situations sont examinées attentivement en relation avec les inspecteurs pédagogiques ainsi qu'avec les chefs d'établissement.

Au regard des difficultés de recrutement, l'agent contractuel qui assure un remplacement dans certaines disciplines considérées ci-dessus est susceptible de bénéficier d'une sur-rémunération (entre un et quatre échelons) dans l'échelle de rémunération dont il relève.

Les deux situations de dérogations étant cumulatives, un agent contractuel peut ainsi bénéficier des deux types de sur-rémunération dans la limite des conditions évoquées ci-dessus.

C. La reprise d'ancienneté

Les personnels contractuels ayant exercé des fonctions contractuelles d'enseignement (dans la même discipline), d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale dans une académie différente bénéficient d'une reprise d'ancienneté de ces services antérieurs à hauteur de 100% de l'ancienneté acquise, dès lors que la quotité d'affectation était supérieure à un mi-temps et sur présentation des contrats. Une interruption supérieure à 4 mois ne permet pas de bénéficier de cette reprise d'ancienneté.

Les services publics antérieurs de nature différente, au sein du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse ou dans tout autre service public, ainsi que les fonctions privées antérieures ne feront pas l'objet d'une reprise d'ancienneté.

La reprise d'ancienneté permet à l'agent d'être rémunéré à l'indice de référence correspondant à son ancienneté selon la catégorie de rémunération dont il relève. Les règles de rémunération étant académiques, le niveau de rémunération précédemment détenu dans une autre académie ne sera pas automatiquement repris.

Exemple : un enseignant était affecté sur l'académie de Toulouse et rémunéré sur l'indice majoré 458. Il totalise 3 ans de service. Lorsqu'il sera recruté sur l'académie de Bordeaux, il pourra lui être proposé un contrat à l'indice 415 (indice plancher de 393 + prise en compte des 3 ans d'ancienneté).

D. L'évolution de la rémunération

La rémunération des personnels contractuels fait l'objet d'une réévaluation tous les trois ans au regard des résultats des évaluations professionnelles, telles que définies dans l'arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

IV. LES MODALITÉS D'AFFECTATION

Les personnels contractuels sont recrutés et affectés au regard de besoins vacants, non pourvus par des personnels titulaires.

L'académie de Bordeaux met en œuvre une politique d'affectation qualitative et individualisée, visant à la fois à garantir ses obligations d'employeur envers les personnels contractuels, à permettre aux personnels contractuels de s'engager sereinement dans leurs missions au sein du service public d'éducation et à promouvoir l'adéquation du profil de l'agent contractuel au profil du poste vacant.

A. L'affectation des personnels en contrat à durée déterminée (CDD)

Les personnels contractuels en CDD sont affectés sur les besoins de suppléances et peuvent être affectés sur des besoins vacants à l'année.

Dans la limite des besoins identifiés, il est proposé aux personnels contractuels en CDD un recrutement ou renouvellement de contrat au regard :

- de leur ancienneté de service, avec une priorité accordée aux agents contractuels ayant une ancienneté de plus de 3 ans,
- de leur résidence familiale
- et dans certains cas, des nécessités de continuité pédagogique.

Par dérogation à ces principes d'affectation, dans certaines situations de remplacement difficile ou lorsque des compétences ou un profil spécifique sont requis, les corps d'inspections pourront être amenés à proposer la candidature d'un agent contractuel sélectionnée par leurs soins.

B. La mobilité et l'affectation des personnels en contrat à durée indéterminée (CDI)

L'académie de Bordeaux affecte, dans la mesure du possible et une fois les personnels titulaires, les personnels contractuels en CDI sur des postes vacants à l'année, du 1^{er} septembre au 31 août de l'année scolaire. Ils sont appelés chaque année à émettre des souhaits de mobilité et à préciser les communes et zones géographiques dans lesquelles ils souhaitent exercer leurs missions.

Au regard des besoins déterminés chaque année par la vacance de postes, après les opérations du mouvement intra académique des personnels titulaires et des souhaits émis par les personnels contractuels, les services académiques procèdent aux affectations.

Dans le cadre des opérations d'affectation, et dans la limite des besoins identifiés, l'académie de Bordeaux s'engage à proposer à l'agent contractuel en CDI une affectation au plus proche du lieu de son domicile et des vœux formulés, en tenant compte des nécessités de continuité pédagogique. Rappel : Les agents en CDI est recruté sur zone académique. Par conséquent, les affectations sont envisagées sur l'ensemble de l'académie.

C. L'indemnisation des frais occasionnés par un service partagé entre deux ou plusieurs établissements.

Les enseignants contractuels, employés à temps plein ou à temps partiel, qui complètent leur service dans un ou plusieurs établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative, sont indemnisés de leurs frais de transport 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 non titulaires) doivent être indemnisés de leurs frais de déplacement, même si la durée de leur affectation en service partagé est inférieure à l'année scolaire.

Les demandes de remboursement pour l'indemnisation des frais de déplacements sont gérées par la direction des affaires financières (ce.daf@ac-bordeaux.fr) ; elles sont formulées directement dans l'application CHORUS DT.

V. LE DISPOSITIF DE CÉDÉISATION

A. Le processus de Cédéisation

Les personnels contractuels justifiant de 6 années d'exercice effectif de la même fonction comme personnel enseignant, d'éducation ou PSYEN bénéficient d'un contrat à durée indéterminée sauf évaluation défavorable.

Une interruption d'activité de 4 mois entre 2 contrats rompt l'ancienneté des services inclus dans le décompte de ces 6 années.

Les personnels contractuels comptabilisant 5 années de service font l'objet d'une évaluation professionnelle comprenant une inspection et un entretien avec leur chef d'établissement impérativement au cours de la sixième année de service.

L'agent sera informé de la proposition de passage en CDI par courrier.

L'académie de Bordeaux se réserve, à titre exceptionnel, la possibilité d'anticiper le passage en CDI d'un agent, si plusieurs conditions cumulatives sont remplies :

- le personnel en CDD doit avoir travaillé au moins 2 ans au sein de l'académie de Bordeaux
- un rapport établi par l'inspecteur et le chef d'établissement doit être produit à leur initiative et doit soutenir cette demande
- le personnel en CDD doit exercer dans une discipline professionnelle rare, avec un niveau de maîtrise remarquable, notamment dans les zones géographiques les moins attractives.

B. Notification de non renouvellement

L'académie de Bordeaux notifie son intention de ne pas renouveler le contrat de l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée trois mois avant le terme de l'engagement.

C. Portabilité Cdi

L'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984 prévoit une mesure de portabilité visant à permettre à l'agent en contrat à durée indéterminée (CDI) de conserver le bénéfice de la durée indéterminée d'un contrat, notamment à l'occasion d'un changement d'académie.

Dans la mesure où les besoins de l'académie le permettent, l'académie de Bordeaux peut proposer un recrutement sous la forme d'un CDI, aux agents ayant plus de six ans d'ancienneté.

En cas d'impossibilité pour l'académie de proposer un CDI, elle pourra éventuellement recruter l'agent en CDD, selon ses besoins.

VI. FIN DE CONTRAT

A. Attestation pôle emploi

A l'expiration du contrat, afin que l'agent contractuel puisse faire valoir ses droits auprès de Pôle Emploi, l'académie de Bordeaux délivre à l'agent une attestation employeur qui contient notamment les mentions suivantes : la date de début et de fin de contrat, les fonctions occupées par l'agent ainsi que les salaires versés durant les 12 mois précédant la date de fin de contrat.

B. Indemnité de fin de contrat

Depuis le 1er janvier 2021, une indemnité de fin de contrat est prévue lorsque la durée des contrats (renouvellement compris) est inférieure ou égale à un an. Le montant de cette 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.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque les agents bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée ou sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours.

C. Le licenciement

Outre les dispositions fixées par le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatives aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, le licenciement peut être prononcé pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique. En outre, un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent peut être licencié pour l'un des motifs suivants :

- ☑ la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- ☑ 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 ;
- ☑ le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- ☑ l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement est précédé d'un entretien préalable, dont la convocation est transmise par l'administration par lettre recommandée avec accusé réception (ou remise en main propre contre décharge).

La Commission Consultative Paritaire (CCP) est consultée sur les projets de décision de licenciement.

D. Ruptures conventionnelles

La rupture conventionnelle est un mode de cessation définitive des fonctions, qui consiste en un accord mutuel entre un agent et son administration, donnant lieu à la signature d'une convention de rupture conventionnelle. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle ouvre droit au versement d'une indemnité spécifique.

Sont concernés les agents en contrat à durée indéterminée.

Une circulaire précise chaque année les modalités de la procédure de rupture conventionnelle.

Nous suivre en ligne sur
ac-bordeaux.fr



@AcBordeaux

Réalisé par le service communication
du rectorat de l'académie de Bordeaux

Février 2024