



SNU*ipp*
FSU

Guide pratique des enseignant-es contractuel-les

2021-2022

Rédigé à partir du document réalisé par le SNUipp-FSU 93

Ce que porte le SNUipp-FSU

- ▶ *La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 favorise le recours aux contractuel-les et renforce la précarité. Cette loi introduit de nouveaux dispositifs pour les agent-es contractuel-les comme la possibilité d'extension de la portabilité du CDI, la rupture conventionnelle ou encore la prime de précarité...*
- ▶ **Plan de titularisation pour toutes et tous !**
- ▶ **Le SNUipp-FSU fait du combat contre la précarité un enjeu majeur** : le maintien voire l'augmentation d'un volume de personnels contractuels n'est acceptable ni pour les personnels dont les conditions d'emploi et de rémunération sont souvent très défavorables, ni pour les services publics.
- ▶ **La FSU revendique un plan qui garantisse la titularisation rapide** de toutes et tous les contractuel-les qui le souhaitent, prenant en compte les services effectués, suivant un calendrier et des modalités négociées adaptées à chaque secteur.
- ▶ **Le SNUipp-FSU revendique une formation préalable à la prise de fonctions et un accompagnement** tout au long du contrat. Il demande l'ouverture d'un concours réservé spécifique, accessible après une année de contrat et sur justification d'un niveau L3, suivi d'une année de formation initiale pour une titularisation et d'une formation permettant à terme d'accéder à l'obtention d'un master par VAE.

SOMMAIRE



TEXTES

➤ FICHE 1 : Recrutement / Contrat / CDD / CDI

➤ FICHE 2 : Rémunération

Supplément familial de traitement - frais de transport - cumul d'activité

➤ FICHE 3 : Droits et obligations

Affiliation obligatoire

Congés pour raison de santé : jour(s) de carence - congé de maladie ordinaire - congé grave maladie -
accident du travail

Situation après congé maladie

Les autres congés : maternité - paternité - enfants malades - congé parental - congé de formation
professionnelle -

Congés divers

Les droits : syndicaux - allocations chômage - être représenté

➤ FICHE 4 : Formation et évaluation

➤ FICHE 5 : Démission et licenciement

➤ FICHE 6 : Indemnité de fin de contrat

Cliquez sur les
chapitres pour y
accéder directement

- Ces fiches ont vocation à vous aider à faire respecter vos droits. Dans un souci de lisibilité nous n'avons volontairement mentionné que les informations qui concernent le plus grand nombre, les situations les plus fréquentes

➤ REFERENCES

- Article 7 loi 84-16 du 11 janvier 1984
- Articles spécifiques de la loi TFP du 6 août 2019 : 12, 15 à 24, 28, 34, 49, 50, 57, 71 à 73, 80
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986
- Guide méthodologique relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat (DGAFP)
- L'essentiel de la jurisprudence du droit de la fonction publique (DGAFP et Conseil d'Etat)



SNUipp
FSU

- Dans tous les cas faites-vous accompagner par un représentant des personnels de la FSU

➤ GUIDE FSU

<https://fsu.fr/wp-content/uploads/FT-SPECCONTRACTU-A5-v4.pdf>



SOMMAIRE

FICHE 1

Recrutement / Contrat / CDD / CDI

Conditions pour être recruté-e :

- ▶ Ce sont les mêmes que pour les fonctionnaires (être titulaire d'un diplôme de niveau BAC+3 minimum, remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'accès à la fonction publique,
- ▶ avoir un casier judiciaire vierge de toute condamnation), sauf la condition de nationalité : un-e contractuel-le peut être recruté-e même s'il-elle n'est pas ressortissant-e de l'Union européenne.
- ▶ Une visite médicale d'aptitude doit être effectuée avant le recrutement, à la charge de l'administration.
- ▶ Les réfugié-es peuvent être recruté-es même si les conditions de service national accompli et de jouissance des droits civiques ne sont pas réunies.
- ▶ Un certificat de travail doit être remis lors de la signature du contrat. Au bout de 6 ans si l'agent-e exerce des fonctions de même catégorie hiérarchique auprès du même employeur, un CDI peut être proposé.

SOMMAIRE

► **Le contrat :**

Un-e contractuel-le enseignant-e ou PsyEN est un-e contractuel-le de droit public. Le statut du contractuel-le de droit public n'est pas régi par le Code du Travail mais par des lois, décrets, arrêtés et circulaires. Il y a une obligation d'un contrat écrit. Il doit être précis sur le niveau de catégorie hiérarchique.

► **Il doit comprendre :**

- Date de prise d'effet et durée
- Durée d'une éventuelle période d'essai
- Définition du poste occupé
- Niveau de catégorie hiérarchique
- Droits et obligations de l'agent-e
- Conditions de rémunération

Les certificats de travail délivrés précédemment par les administrations doivent être annexés au contrat.

- Au moment de la signature du contrat, l'agent-e doit être informé-e des conditions particulières d'emploi de professeur-e des écoles ou de psychologue de l'Éducation nationale (statut etc.)

► Période d'essai :

Elle doit remplir des conditions fixant son objet, sa durée et les modalités de rupture. Le contrat doit indiquer ou non son existence. Si un nouveau contrat pour un même agent qui occupe la même fonction auprès du même employeur ou le même emploi, aucune nouvelle période d'essai n'est nécessaire.

► Durée limite de la période d'essai :

- Trois semaines pour un CDD inférieur à six mois/ Un mois pour un CDD inférieur à un an/Deux mois pour un CDD inférieur à deux ans/ Trois mois pour un CDD supérieur ou égal à deux ans/ Quatre mois pour un CDI

► La période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent être prévues au contrat.

► Le renouvellement est limité à une fois. L'intention de renouveler ou non le CDD doit être notifiée par l'administration au plus tard, huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent-e recruté-e pour une durée inférieure à six mois, un mois avant pour une durée inférieure à deux ans, deux mois pour une durée supérieure ou égale à deux ans et trois mois lorsque le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.

► Le licenciement en cours ou à la fin de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable et doit être motivé s'il intervient au cours de la période d'essai mais pas au terme de cette période.

► Le licenciement est notifié par lettre avec AR ou en main propre contre signature. Il n'y a pas de préavis ni d'indemnité de licenciement.

► **Le passage en CDI :**

- L'administration qui souhaite renouveler un contrat au-delà d'une période de six ans sans interruption de plus de quatre mois peut reconduire le contrat (nouveau contrat ou avenant) en CDI et justifier d'une ancienneté de service de six ans auprès du même ministère sur les mêmes fonctions.
- Au-delà de six ans de service, en cas de rupture d'un contrat en CCD, la justice reconnaîtra un droit à l'indemnisation égal à celle qui aurait été versée si l'agent-e était en CDI.
- Un agent déjà en CDI dans un autre ministère peut être recruté en CDI s'il exerce dans la même catégorie hiérarchique (on parle de portabilité du CDI).
- Si vous êtes nouvellement recruté-es : vous trouverez ICI

<https://www.ac-versailles.fr/personnels-enseignants-contractuels-du-1er-degre-95-122331>
des documents destinés aux contractuels.

FICHE 2

Rémunération

- ▶ Contrairement aux fonctionnaires, les contractuel-les **n'ont pas un droit à la carrière** (avancement d'échelon à l'ancienneté dans le grade détenu). Néanmoins, 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. La rémunération des contractuel-les doit faire l'objet d'une réévaluation (qui n'est pas une revalorisation !) au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels.

Régime équivalent indiciaire pour les professeur-es des écoles en Seine-Saint-Denis

Niveau de diplôme	Indice de rémunération	Rémunération brute mensuelle
niveau Licence	410	1 921 €
niveau Master 1	431	2 019 €
niveau Master 2	453	2 122 €
niveau Doctorat	475	2 205 €

Il convient d'ajouter l'indemnité de résidence (3% du salaire brut). Le montant des cotisations est d'environ 20%. A titre d'exemple, le salaire net mensuel d'un professeur des écoles contractuel titulaire d'un Master I est 1 660 €.

▶ Supplément familial de traitement

il est réservé aux agent-es ayant des enfants à charge de moins de 16 ans, ou des enfants à charge de moins de 20 ans scolarisés

► Régime indemnitaire

Les contractuel-les perçoivent dans les mêmes conditions que les titulaires exerçant les mêmes fonctions les primes et indemnités sauf pour celles expressément réservées aux seul-es fonctionnaires.

Concrètement, ils-elles perçoivent l'ISAE et les indemnités REP ou REP+, mais pas l'ISSR réservée aux fonctionnaires même s'ils-elles effectuent des missions de remplacement. Ils-elles ont droit dans certaines situations aux frais de déplacement (ex : postes fractionnés sur plusieurs communes).

► Remboursement des frais de transports

Les contractuel-les peuvent prétendre à une prise en charge de 50% de l'abonnement (à minima mensuel) à des transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le forfait mobilités durables s'applique pour tous les agents de l'État dans le cadre du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage.

Les agents faisant ce choix d'un mode de transport alternatif et durable peuvent bénéficier d'un forfait de 200 € par an. Il faut justifier au moins de 100 jours d'utilisation du moyen de locomotion éligible sur une année civile.

► Prime d'équipement informatique

150 € net par an.

► Revalorisation « grenelle »

- Pour 2021, la revalorisation est décroissante de 800 à 400 € bruts par an, en partant du 1er niveau.
- Pour 2022, elle sera augmentée de 54 à 27 € nets par mois, entre le 1er et le 7ème niveau, toujours de manière décroissante..

► Cumul d'activités

Un fonctionnaire ou contractuel doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle à son emploi dans la fonction publique. Toutefois, il ou elle peut être autorisé, sous certaines conditions, à exercer d'autres activités (lucratives ou non) à titre accessoire.

L'enseignant ou l'enseignante qui envisage d'exercer une activité accessoire soumise à autorisation doit en faire la demande par écrit au directeur académique des services de l'Éducation nationale.

FICHE 3

Droits et obligations



- Ils sont les mêmes que pour les titulaires exerçant les mêmes fonctions, soit 24 heures d'enseignement hebdomadaires et 108 heures annualisées dans les écoles.

Retrouvez toutes les infos : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droits-et-obligations>

➤ Les congés pour raison de santé

Jour de carence

Coordination entre le traitement et les prestations de la Sécurité sociale

Congé maladie ordinaire

Congé grave maladie

Accident du travail ou maladie professionnelle

Situation après un congé maladie

➤ Congés divers

Pour l'ensemble des congés

Autorisations d'absences diverses

➤ Les autres congés

Maternité/adoption

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

Enfants malades

Le congé parental

Le congé de formation professionnelle

➤ Affiliation obligatoire

- Les agent-es contractuel-les sont assujetti-es au régime général de la Sécurité sociale en ce qui concerne : la maladie, la maternité, l'invalidité, le congé paternité, le décès et la vieillesse.

- En matière de congé pour raison de santé et sous condition d'ancienneté, l'employeur ne paye que la différence entre la rémunération due et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

- L'État indemnise directement les accidents du travail et les maladies professionnelles pour les agent-es recruté-es à temps complet ou pour une durée supérieure ou égale à un an.

- En fin de période de protection statutaire, la protection de droit commun du régime général prend le relai de la protection statutaire.

- Pour la retraite le régime de base est celui de la Sécurité sociale et la complémentaire obligatoire est l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités locales)

SOMMAIRE

Congés pour raison de santé

► Jour(s) de carence

En cas de congé maladie un jour de carence s'applique, pour les contractuel-les ayant moins de quatre mois d'ancienneté cette carence est de trois jours.

► Congé grave maladie

L'agent-e contractuel-le en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le-la mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. Dans cette situation, l'intéressé-e conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

► Coordination entre le traitement et les prestations de la Sécurité

Les prestations versées sont déduites du montant du traitement maintenu. L'agent-e doit donc déclarer à l'administration le montant des prestations versées, s'il ne le fait pas, elle peut suspendre le traitement jusqu'à la transmission des documents demandés.

Lorsque le montant des prestations diminue le traitement versé par l'administration diminue d'autant.

► Congé de maladie ordinaire

Les agent-es contractuel-les bénéficient, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitements ;
- après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

SOMMAIRE



► **Accident du travail ou maladie professionnelle**

L'agent-e contractuel-le bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail

jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès. L'intéressé-e a droit au

versement de son plein traitement dans les limites suivantes :

- pendant un mois dès son entrée en fonction ;
- pendant deux mois après un an de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

A la fin de cette période à plein traitement l'agent-e bénéficie des indemnités journalières prévues

par le code de la Sécurité sociale qui sont payées par :

- L'administration pour les agent-es recruté-es à temps complet ou sur des contrats d'une durée

supérieure à un an

- La Caisse primaire de Sécurité sociale dans les autres cas.

➤ Situation après un congé maladie

Après un congé maladie l'agent-e est réemployé-e s'il-elle satisfait toujours les conditions requises et s'il-elle est apte physiquement.

S'il-elle est temporairement inapte après un congé maladie il-elle est placé-e en congé maladie non rémunéré pour un an éventuellement prolongé de six mois si à l'issue de ce délais supplémentaire il-elle sera de nouveau apte. En CDD le congé ne peut aller au-delà de la période d'engagement restant à couvrir.

Si au terme de la période de congé sans traitement il-elle est en droit de bénéficier d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Si à l'issue du congé sans traitement il-elle ne peut plus bénéficier d'un congé sans traitement et s'il-elle est inapte partiellement, une adaptation du poste de travail est proposée. Si celle-ci est impossible, un reclassement sur un emploi correspondant mieux à l'état de santé est proposé. Si le reclassement est impossible et si l'engagement n'est pas terminé, le licenciement est prononcé.

Reclassement pour inaptitude physique. Lorsque l'agent-e est définitivement inapte l'employeur doit étudier les possibilités de reclassement dans un autre emploi. S'il s'avère impossible il doit procéder au licenciement. L'inaptitude doit être constatée par un médecin agréé. Le CDI peut être maintenu si le reclassement est effectué sur un emploi de même catégorie hiérarchique et si l'agent-e justifie des services publics de six ans. Pour le CDD le reclassement est valable jusqu'au terme du contrat.

L'emploi de reclassement peut être de même catégorie hiérarchique ou de catégorie inférieure.

➤ Procédure

Si l'administration envisage un licenciement pour inaptitude physique elle doit convoquer l'agent-e à un entretien préalable. Après la consultation de la CCP elle notifie sa décision par lettre recommandée.

La lettre doit inviter l'intéressé-e à formuler une demande de reclassement. Si une demande de reclassement est formulée, l'agent-e est placé-e en congé sans traitement pendant maximum trois mois dans l'attente de celui-ci. La date d'effet du licenciement est suspendue. L'agent-e peut bénéficier des allocations chômage.

En cas de refus de reclassement de la part de l'agent-e ou de l'impossibilité de reclassement l'intéressé-e est licencié-e.

La CCP est informée des motifs. L'administration a dans ce domaine une obligation de moyen mais pas de résultat.

Les autres congés

➤ Maternité / adoption

- Après 6 mois d'ancienneté, les contractuel-les enseignant-es ont droit à un congé maternité de 16 semaines à plein traitement.
- Avant 6 mois d'ancienneté vous pouvez sous condition percevoir les allocations de la Sécurité sociale.
- Pour le congé d'adoption les agent-es contractuel-les y sont éligibles sous certaines conditions.
- Sa durée varie en fonction de votre situation personnelle.

➤ Enfants malades

Le nombre de jours est égal à une fois les obligations de service hebdomadaires plus un jour, soit 11 demi-journées. Si l'enseignant-e contractuel-le élève seul-e son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation, ce nombre est doublé.

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

- Après la naissance de l'enfant il est ouvert au agent-es (en CDD et en CDI, père ou conjointe de la mère). A partir du 1er juillet 2021 la durée de ce congé est portée de 11 à 25 jours. Il est cumulable avec le congé de 3 jours accordé pour la naissance.
- La demande de congé doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début souhaitée.
- Le congé doit débuter au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant et peut se poursuivre au-delà.
- Si l'agent-e a moins de 6 mois de service il-elle percevra les allocation de la Sécurité sociale.
- Si l'agent-e a plus de 6 mois de service il-elle sera rémunéré-e par l'administration

► Le congé parental

► Il est de droit et sur demande après :

- la naissance de l'enfant, un congé maternité, de paternité ou d'adoption ;
- ou l'arrivée au foyer d'un mineur de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption.

Il est pris par périodes de six mois et prend fin en cas de naissance au troisième anniversaire de l'enfant

Si l'agent-e est en CDD il ne peut aller au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Si une nouvelle naissance ou adoption à lieu durant un congé parental l'intéressé-e peut bénéficier d'un nouveau congé maternité, d'adoption ou paternité et à un nouveau congé parental au titre de son nouvel enfant.

► Le congé parental est non rémunéré.

► Le congé de formation professionnelle

Les agent-es contractuel-les ayant accompli trois ans de service effectif dont au moins un an dans l'Éducation nationale, ont droit à un total de 36 mois de congés de formation professionnelle (CFP) au cours de leur carrière. Le CFP peut être utilisé en une seule fois ou bien réparti tout au long de la carrière. Le projet peut s'articuler avec une demande d'utilisation du compte personnel de formation (CPF).

► Les agent-es non titulaires bénéficient d'une bonification de 10 points dans le cadre d'un CFP pour préparation de concours.

Congés divers

- ▶ Les contractuel-les en CDI peuvent bénéficier du congé pour convenances personnelles (sans rémunération) pour une durée maximale de 10 ans sous réserve des besoins du service.
- ▶ L'ensemble des contractuel-les sont éligibles au congé pour création d'entreprise, mandat électif ou activités dans la réserve opérationnelle.

▶ Pour l'ensemble des congés

En cas de renouvellement du contrat :

un congé pris avant le renouvellement peut se prolonger durant le contrat suivant.

▶ **Autorisations d'absences diverses**

- ▶ Les enseignant-es contractuel-les ont les mêmes droits que les fonctionnaires (mariage, PACS, décès de proches, examens et concours...).

► **Droits aux allocations chômage**

Au terme de leur contrat, les enseignant-es contractuel-les peuvent prétendre aux allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun

► **Droits syndicaux**

Les contractuel-les enseignant-es ont les mêmes droits syndicaux que les titulaires. Ils-elles peuvent participer à 3 demi-journées d'information syndicale par année scolaire.

Les contractuel-les jouissent, comme tou-tes les salarié-es du droit d'adhérer à un syndicat, du droit d'accéder aux informations d'origine syndicale, par voie d'affichage ou de diffusion électronique, du droit de faire grève. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agent-es en raison de leurs opinions syndicales.

- Réunions d'information syndicale : chaque agent-e à droit de participer à 3 demi-journées d'information syndicale par année scolaire.

Formation syndicale : congé rémunéré d'une durée maximale de douze jours par an.

Etre représenté

- **Des commissions consultatives paritaires (CCP)** sont instituées dans les trois Fonctions publiques depuis 2008.
- Dans la Fonction publique d'État, les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai, au nonrenouvellement des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuel-les.

La commission consultative paritaire (CCP)

Les CCP des contractuel-les enseignant-es et psychologue de l'Éducation nationale se tiennent au niveau du rectorat. Il y a six représentant-es des personnels élu-es et six représentant-es de l'administration.

Les compétences de la CCP

Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements postérieurs aux périodes d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut être amenée à examiner les demandes de révision des comptes-rendus d'entretiens professionnels.

Elle est saisie aussi quant aux non renouvellements de contrats pour les élu-es du personnel et est informée du réemploi possible lorsqu'une personne se trouve de nouveau employable (titre de séjour à nouveau valide, recouvrement des droits civiques ou du droit à occuper un emploi public).

La CCP est obligatoirement informée quand l'administration ne peut pas reclasser un-e agent-e et qu'elle doit procéder à un licenciement.

Elle est réunie avant l'entretien préalable de licenciement quand celui-ci concerne un-e représentant-e syndical-e.

Elle peut aussi être consultée sur toute question individuelle concernant la situation professionnelle des contractuel-les.

FICHE 4

Formation et évaluation



- Les contractuel-les doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi selon leur parcours antérieur et si besoin d'un accompagnement par un-e tuteur/tutrice.
- Les recruté-es en CDI ou depuis plus d'un an en CDD bénéficient au moins tous les 3 ans d'une évaluation professionnelle. L'évaluation est établie par le recteur et se fonde sur un rapport d'inspection (fait par l'IEN pour le premier degré).
- Le SNUipp-FSU s'oppose au principe du recrutement d'enseignant-es contractuel-les et demande l'extension de la liste complémentaire, élargie à d'autres académies ou à d'autres voies de concours sur la base du volontariat, et non un recours systématique pour couvrir les déficits et une augmentation des recrutements.
- Il est nécessaire de permettre à ces personnels d'accéder à une titularisation et d'augmenter le nombre de recrutements par concours dans les zones les moins attractives pour mettre un terme à ce type de recrutements.

► **L'entretien professionnel des enseignant-es contractuel-les**

- Les agents en CDI et les agents engagés depuis plus d'une année en CDD bénéficieront d'une évaluation professionnelle, au moins tous les trois ans.
- L'évaluation professionnelle est arrêtée par le recteur de l'académie qui rédige une appréciation générale sur la base des avis :
 - de l'IEN pour les contractuels enseignant dans une école primaire,
 - de l'IEN chargé de l'information et de l'orientation et leur chef de service, pour les conseillers d'orientation psychologue.
- **Ces avis prennent la forme :**
 - d'un rapport d'inspection pédagogique établi par le corps d'inspection compétent ;
 - d'un compte rendu d'évaluation professionnelle rédigé par le chef d'établissement ou le chef de service.
- **Modalités d'organisation :**
 - Le recteur de l'académie fixe par décision les modalités d'organisation de l'évaluation professionnelle.
 - L'appréciation générale, le rapport d'inspection pédagogique et le compte rendu d'évaluation professionnelle de l'agent se fondent sur les missions statutairement définies pour les corps de fonctionnaires exerçant les fonctions mentionnées à l'article 1er, ainsi que sur les référentiels de compétences existants.
 - L'évaluation porte également sur les besoins de formation de l'agent en rapport avec ses missions, les compétences qu'il doit acquérir et ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps de fonctionnaires de l'éducation nationale.

- L'entretien doit être distinct de celui préalable au licenciement ou au non renouvellement de contrat.
- Il est conduit par l'IEN, supérieur hiérarchique direct de l'agent-e.
- Un compte-rendu est établi et signé par l'IEN qui l'envoie à l'agent qui peut éventuellement le compléter. L'autorité hiérarchique (supérieur +2) peut y formuler ses observations puis l'agent le signe. Le compte-rendu est versé au dossier.
- L'appréciation générale du Recteur, le rapport d'inspection et le compte rendu d'évaluation doivent être communiqués à l'agent, qui les signe pour attester en avoir pris connaissance et qui éventuellement peut les compléter de ses observations. Ces documents sont versés au dossier de l'agent.
- La notification du compte-rendu par l'autorité hiérarchique fait débiter les délais de recours qui doivent être explicitement mentionnés.

➤ **Recours possible :**

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision de l'appréciation générale.

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

FICHE 5

Démission/licenciement



➤ La fin du CDD

-L'administration n'a aucune obligation de renouveler un CDD.

- Si elle indique qu'elle va proposer un nouveau contrat après accord de l'agent-e et qu'elle ne tient pas cet engagement elle peut être condamnée à réparer le préjudice causé.
- Toute décision de non renouvellement d'un contrat basée sur l'objectif de priver l'agent-e d'un CDI est illégale.
- En fonction de la durée des contrats l'administration est tenue de respecter un délai de prévenance de son intention de renouveler ou pas un contrat qui varie de huit jours pour un contrat inférieur à six mois jusqu'à trois mois pour un contrat susceptible d'être reconduit en CDI. En cas de non respect de ce délai l'administration peut être condamnée à réparer le préjudice causé.
- Pour le calcul du délai il faut additionner l'ensemble des contrats.

➤ La cessation des fonctions peut arriver dans les situations suivantes :

- Fin du CDD
- Atteinte de la limite d'âge (portée progressivement à 67 ans)
- Le départ en retraite
- Le licenciement
- La démission
- Le décès

Licenciement

► Le licenciement pour insuffisance professionnelle :

Elle est avérée lorsque les capacités professionnelles ne correspondent pas ou plus à ce que l'intérêt du service exige. Elle doit être établie par des faits précis et circonstanciés.

► La faute disciplinaire n'être pas dans ce champs mais, par exemple, de mauvaises relations avec les élèves, les familles ou les autres enseignant-es peuvent justifier un tel licenciement.

► L'état de santé ne peut pas fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle.

► Le licenciement pour motif disciplinaire :

C'est la sanction la plus grave, qui intervient sans préavis ni indemnité.

► L'agent-e a droit à la communication de son dossier et à l'aide d'un défenseur (c.f fiche relative à la discipline).

► La procédure de licenciement :

► Un entretien préalable est obligatoire. Sa convocation doit mentionner la date, l'heure et l'adresse de celui-ci ainsi que la possibilité de se faire assister.

► Un minimum de cinq jours ouvrables doit être respecté entre la réception de la convocation et l'entretien.

► Au cours de cet entretien l'administration doit donner les raisons du licenciement ainsi que procédure de reclassement le cas échéant.

► La CCP doit être consulté en cas de licenciement survenant après la période d'essai.

► Le licenciement doit être notifié par lettre avec accusé de réception.

Fiche 6

Indemnité de fin de contrat

- **La création de l'indemnité de fin de contrat appelée «prime de précarité» est une avancée**
- pour les contractuel-les de la fonction publique. Elle s'applique pour les contractuel-les recruté-es depuis le 1^{er} janvier 2021.

- **Conditions à remplir :**

Le contrat doit-être, renouvellements compris, d'un an maximum.

La rémunération brut doit-être de 3 109,17 € maximum par mois.

Vous pourrez percevoir la prime que si vous ne continuez pas à travailler dans l'administration à la suite du contrat (nouveau contrat ou réussite à un concours).

L'indemnité n'est pas versée en cas de démission ou de licenciement, ou si vous refusez un CDI.

- **Montant :**

Il est de 10% du montant brut global perçu durant le contrat, renouvellement inclus.

La somme doit-être versée dans le mois suivant la fin du contrat.

- **Texte de référence :**

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique