

Rubriques	Modifications ou rappels
<p>Fondement juridique des contrats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - décret 2016-1171 du 29 août 2016 - arrêtés du 29 août 2016 fixant les modalités de la rémunération et de l'évaluation professionnelle - décret 93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes - décret 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels 	<p>Enseignants contractuels (COP-CPE- DOC) de la formation initiale sous statut scolaire</p> <p>Contractuels de la formation continue</p> <p>Contractuels exerçant dans les centres de formation d'apprentis publics</p>
<p>Conditions de recrutement :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • diplômés = réunir les conditions des concours internes pour le classement des contractuels en 1ère catégorie. <p>Seuls les candidats recrutés à BAC+2 quand une licence est obligatoire sont classés en 2ème catégorie</p> <ul style="list-style-type: none"> • les personnels recrutés doivent bénéficier d'une formation et d'un accompagnement pendant la durée de leur contrat, ainsi que de facilités pour suivre les préparations aux concours
<p>Règles applicables au besoin permanent à temps complet ou incomplet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • l'ORS d'un CTEN est de 18 heures, donc le contrat est établi sur cette base (art 4), qui peut induire un sous-service éventuel • le recrutement à temps incomplet (art 6) ne doit pas excéder 70 %
<p>Règles applicables à la suppléance :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • le CTEN effectue le service de l'agent qu'il remplace • si remplacement d'un professeur agrégé, le contractuel est recruté à 18 heures
<p>Durée du contrat :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pour les agents recrutés au cours du mois de septembre : <ul style="list-style-type: none"> - sur BMP : la fin du contrat est le 31 août - sur suppléance : si la durée totale des remplacements successifs couvre l'année scolaire : la fin du contrat est également le 31 août <ul style="list-style-type: none"> • agents recrutés pour remplacements inférieurs à 1 an = le contrat continue à courir quand l'absence couvre une période de vacances scolaires
<p>CDI :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouverture des droits 	<p>Six années continues sur besoin permanent (art 4 ou 6) – les interruptions entre deux contrats ne peuvent excéder quatre mois :</p> <p>► il est souhaitable d'envisager une gestion prévisionnelle des CDD pour les glisser sur un besoin permanent à l'approche des six ans ;</p>

<p>- portabilité du CDI :</p> <p>- suspension du CDI :</p>	<p>possibilité pour l'agent de conserver le bénéfice de son CDI notamment à l'occasion d'un changement d'académie, mais l'académie d'accueil peut néanmoins recruter l'agent en CDD si ses besoins ne justifient pas le recrutement d'un CDI</p> <p>si l'agent contractuel est placé sur sa demande en congé pour convenances personnelles, le CDI est suspendu. Il conserve un droit au réemploi et au retour dans l'académie d'origine</p>
<p>Période d'essai :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • la période d'essai ne s'applique qu'au premier contrat. • néanmoins, une nouvelle période d'essai peut être envisagée lors d'un changement d'académie ou d'établissement au sein d'une académie
<p>Absences et congés annuels</p>	<ul style="list-style-type: none"> • la durée des congés annuels est = 5 fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours ouvrés pour une année travaillée à temps complet • les personnels enseignants ont pour obligation de prendre leurs congés annuels pendant les vacances scolaires • si un contrat n'a pas pu englober une période de vacances scolaires, versement d'une indemnité compensatrice de congés annuels
<p>Rémunération :</p> <p>- classement au recrutement :</p> <p>- réévaluation de l'indice :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • classement à l'indice minimum (1^{er} niveau) – par dérogation, classement à un indice supérieur de référence compte tenu de l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir • au moins tous les trois ans, au vu des résultats des entretiens professionnels – il ne doit pas y avoir d'automatisme de l'évolution de la rémunération mais examen au cas par cas de la situation de chaque enseignant
<p>Evaluation professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pour les CDI, et les CDD engagés depuis plus d'une année, évaluation au moins tous les trois ans • évaluation établie par le recteur, qui rédige une appréciation générale fondée sur : <ul style="list-style-type: none"> - rapport d'inspection pédagogique - compte rendu d'évaluation professionnelle du chef d'établissement