

LE CONTRAT

Si la loi de transformation de la fonction publique a assoupli certaines règles de recrutement, l'emploi de contractuel·le·s reste très encadré.

■ Textes de référence

Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée (articles 4 à 6 septies) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

■ Comment sont recrutés les contractuel·le·s ?

Les **contractuel·le·s enseignant·e·s** sont recruté·e·s (après avis des corps d'inspection) par le rectorat, à titre temporaire, par contrat de droit public à durée déterminée, en qualité d'agent·e contractuel·le, pour assurer des fonctions d'enseignement, de documentation, d'éducation ou de psy-EN. Le contrat est signé entre le rectorat et le·a contractuel·le.

Les **contractuel·le·s administratif·ve·s et les accompagnant·e·s d'élèves en situation de handicap (AESH)** sont recruté·e·s soit par le rectorat soit par l'inspection académique.

■ Conditions requises pour l'accès à la fonction publique

- Être jugé·e apte par un médecin généraliste agréé qui établit un certificat attestant que l'état de santé du·de la candidat·e est compatible avec l'exercice des fonctions.
- Ne pas avoir de mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec les fonctions (si la personne est de nationalité française) ou ne pas avoir fait l'objet de condamnations incompatibles avec les fonctions (si elle est étrangère).
- Jouir des droits civiques.
- Disposer d'un titre de séjour en cours de validité (pour les étrangers).

■ **Diplômes requis pour l'accès à la fonction publique**

En général, il faut posséder le diplôme nécessaire pour se présenter au concours interne (bac + 3 ou bac + 2 pour les enseignant·e-s ou administratif·ve-s de catégorie A, bac ou CAP/BEP pour celles et ceux en catégorie B ou C).

■ **Mentions obligatoires**

Comme tout contrat, le contrat de droit public doit comporter des mentions obligatoires :

- la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi (l'article de la loi de 1984) ;
- la date d'effet, la durée, le poste occupé et sa catégorie hiérarchique (A, B ou C) ;
- la rémunération ;
- les droits et obligations spécifiques éventuellement ;
- le motif de recrutement pour un recrutement saisonnier ;
- le descriptif du poste occupé s'il s'agit de pourvoir un emploi vacant.

■ **Période d'essai**

Le contrat peut contenir une période d'essai variable (de 3 semaines à 4 mois) en fonction de la durée du contrat. Un licenciement prononcé au cours de cette période ne peut donner lieu à un préavis ni au versement d'une indemnité. Les services effectués pendant la période d'essai sont dans tous les cas (y compris licenciement) pris en compte pour la durée d'affiliation à l'assurance chômage.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour la même durée et il ne peut pas y avoir de nouvelle période d'essai en cas de renouvellement du contrat.

■ **Fixation de la rémunération**

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précise la rémunération. Celle-ci doit tenir compte des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Elle est fixée par l'autorité de recrutement.

[Voir la fiche « Rémunération ».](#)

[Le Sgen-CFDT est favorable à l'alignement de la rémunération des contractuel·le-s sur celle des titulaires.](#)

■ Primes et indemnités

Les contractuel·le·s ne perçoivent pas en principe les indemnités ou primes des titulaires sauf si un texte réglementaire le prévoit, par exemple pour les contractuel·le·s enseignant·e·s avec le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016.

C'est pourquoi le Sgen-CFDT demande à ce qu'un décret analogue soit publié pour les contractuel·le·s administratif·ve·s. Même poste, même prime. De même, le Sgen-CFDT revendique les indemnités REP ou REP+ pour les assistant·e·s d'éducation ou les AESH.

■ Quelles sont les obligations ?

Les obligations des personnels contractuels sont identiques à celles des titulaires que ce soit en termes d'horaires de travail ou d'obligations réglementaires (dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité). [Voir la fiche « Vos obligations »](#).

■ Quels sont les droits ?

Les agent·e·s non titulaires disposent des mêmes garanties que les titulaires : liberté d'expression, droit de grève, droit syndical. Les droits à congé sont identiques à ceux des titulaires, mais ils peuvent être conditionnés à une ancienneté de service. [Voir la fiche « Vos droits »](#).

■ Fin du contrat

Le contrat devient caduc à la date d'échéance fixée. Un nouveau contrat ou un avenant au précédent est établi, si nécessaire.

L'administration dispose d'un délai pour annoncer son intention de renouveler (ou non) le contrat. Ce délai dépend de la durée du contrat :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e recruté·e pour une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent·e dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

L'ancienneté ci-dessus est cumulée s'il y a plusieurs contrats auprès de la même administration et que le délai d'interruption entre deux contrats est inférieur à 4 mois.

■ Indemnité de précarité

Jusqu'à présent, et contrairement aux personnels du privé en CDD du privé, les personnels en CDD du public ne pouvaient percevoir d'indemnité de précarité. L'article 23 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit la mise en place d'une indemnité de fin de contrat à compter du 1^{er} janvier 2021 pour tous les contrats de durée inférieure à un an. Un décret précisera le mode de calcul et fixera le montant de rémunération maximum qui ouvre droit à indemnité.

La CFDT demandait depuis longtemps l'alignement sur le privé des agent·e·s public·que·s.

■ Contrat de mission

Créés par l'art 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les contrats de mission sont des CDD d'une durée minimale de 1 an et d'une durée maximale de 6 ans. Ce contrat spécifie l'opération ou le projet à mener et prend automatiquement fin sitôt l'opération achevée, après un délai de prévenance fixé par décret.

La CFDT s'est battue pour obtenir au moins la transformation en CDI de chantier comme il en existe dans le privé, mais le gouvernement n'a rien voulu entendre.

■ Renouvellement du CDD

Il n'existe pas de droit au renouvellement. Cependant, la jurisprudence administrative admet qu'en l'absence d'un motif tiré de l'intérêt du service (motif disciplinaire ou en considération de la personne), le contrat a vocation à être renouvelé si le besoin existe toujours.

L'administration n'est pas obligée de communiquer le motif de non-renouvellement, mais devra le justifier auprès du·de la juge administratif·ve s'il ou si elle est saisi·e.

Le non-renouvellement de contrat pour motif de grossesse est illégal.

■ Le licenciement d'un contractuel en CDD

Le licenciement est toujours possible, mais rappelons que le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 oblige à chercher et proposer un emploi de reclassement au contractuel avant de procéder à son licenciement (sauf motif disciplinaire). Il implique une indemnité de licenciement en fonction de son ancienneté.

Attention, le non-renouvellement de CDD ne constitue pas un licenciement.

LA RÉMUNÉRATION

Être contractuel·le ne signifie pas être sans droit en matière de rémunération. Un certain nombre de textes sont là pour encadrer les pratiques des employeurs.

■ Textes de référence

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions applicables aux agent·e·s contractuel·le·s de l'État, dans son article 1-3, précise que la rémunération est fixée par l'autorité de recrutement. Celle-ci doit s'appuyer sur les fonctions occupées; la qualification requise pour leur exercice; et la qualification détenue par l'agent·e ainsi que son expérience.

Le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux contractuel·le·s enseignant·e·s fixe deux catégories de contractuel·le·s enseignant·e·s et l'arrêté pris le même jour détermine les indices minimum et maximum pour chaque catégorie.

La note de service du 20 mars 2017 prise pour application du décret donne une grille de référence nationale pour fixer la rémunération rectorale des contractuel·le·s en fonction de leur catégorie. Le décret stipule également que les contractuel·le·s perçoivent les mêmes indemnités que les titulaires.

Pour les contractuel·le·s administratif·ve·s, il n'existe aucune grille de référence, c'est donc l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié qui s'applique.

Pour les AESH, le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 et l'arrêté pris le même jour fixent la rémunération.

■ Évolution de la rémunération

La rémunération doit évoluer au minimum tous les trois ans – et en particulier au vu des résultats de l'entretien professionnel (article 1-3 du décret n° 86-83) qui ne peut être organisé que pour les CDI ou des CDD d'une durée supérieure à un an.

Cette évolution concerne aussi les CDD, à condition qu'ils et elles aient été employé·e·s de manière continue durant trois ans.

Pour les contractuel-le-s enseignant-e-s :

Première catégorie		Deuxième catégorie	
Niveaux de référence	Indice	Niveaux de référence	Indice
Niveau 18	821	Niveau 13	620
Niveau 17	783	Niveau 12	585
Niveau 16	741	Niveau 11	553
Niveau 15	710	Niveau 10	521
Niveau 14	680	Niveau 9	489
Niveau 13	650	Niveau 8	457
Niveau 12	623	Niveau 7	425
Niveau 11	598	Niveau 6	407
Niveau 10	573	Niveau 5	389
Niveau 9	548	Niveau 4	372
Niveau 8	523	Niveau 3	354
Niveau 7	498	Niveau 2	337
Niveau 6	475	Niveau 1	321
Niveau 5	453		
Niveau 4	431		
Niveau 3	410		
Niveau 2	388		
Niveau 1	367		

Les contractuel-le-s qui disposent d'un diplôme permettant de s'inscrire au concours externe sont rémunéré-e-s en première catégorie, les autres en deuxième catégorie, mais chaque rectorat établit sa grille de rémunération.

Pour les psy-EN, seul-e-s les titulaires d'un master en psychologie peuvent être recruté-e-s.

Pour les AESH :

Indice de référence	Indice majoré
Niveau 8	363
Niveau 7	358
Niveau 6	352
Niveau 5	346
Niveau 4	340
Niveau 3	334
Niveau 2	330
Niveau plancher (= smic)	325

Le décret spécifie que la rémunération doit évoluer au minimum tous les trois ans au vu des résultats de l'entretien professionnel institué par l'arrêté du 27 juin 2014.

Calcul de la rémunération

La rémunération brute mensuelle est calculée comme suit (au 10 février 2017) :

$$\frac{\text{Indice nouveau majoré} \times 562\,323 \text{ €}}{12 \text{ mois}}$$

Par exemple, un-e contractuel-le recruté-e à l'indice 367 aura la rémunération mensuelle brute suivante :

$$\frac{367 \times 562\,323}{12} = 1719,77 \text{ € brut}$$

Pour obtenir la rémunération mensuelle nette, il faut déduire les cotisations salariales suivantes (319,53 €) : CSG, CRDS, maladie, vieillesse, Ircantec, soit, pour un-e contractuel-le rémunéré à l'indice 367, un montant mensuel net de 1400,24 €.

La rémunération est proratisée en fonction de la quotité horaire hebdomadaire pour laquelle l'agent-e a été recruté-e.

L'agent-e contractuel-le peut également percevoir, à sa demande, après avoir complété un dossier et remis les pièces justificatives demandées :

- le supplément familial de traitement au titre des enfants dont il-elle a la charge ;
- le remboursement partiel des titres de transport afférents au trajet domicile-travail dont l'abonnement est annuel, mensuel ou hebdomadaire ; ce remboursement est plafonné à la moitié de l'abonnement dans la limite mensuelle de 80,65 €.

Pour un-e AESH, si le temps de service est de 20 heures :

Temps de service annuel : $20 \times 41 \text{ heures} = 820 \text{ heures}$, soit une quotité de service de $820/1607$, soit 0,510.

$$\text{Rémunération} = \text{indice } 325 \times 4\,686 \text{ € (valeur du point)} \times 0,510 = 777,12 \text{ € bruts}$$

Transport

L'agent-e contractuel-le a droit à la prise en charge à 50 % de son abonnement de transport collectif entre sa résidence privée et sa résidence administrative. L'abonnement peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel, sauf pour la RATP où il doit être annuel. Il faut présenter une attestation de son abonnement à son employeur pour prétendre au remboursement.

Complémentaire santé

L'administration ne prend pas en charge la complémentaire santé de ses agent·e·s, qu'il·elle·s soient contractuel·le·s ou titulaires.

La CFDT revendique depuis longtemps ce droit dont bénéficient les salariés du secteur privé.

Prestations sociales

Dans chaque IA ou rectorat, il est possible de s'adresser à des personnels assistants sociaux à destination des personnels.

VOS DROITS

*Un certain nombre de légendes circulent parfois sur les droits dont disposent titulaires et contractuel·le·s.
Petit état des lieux en la matière.*

■ **Droit syndical**

Vous pouvez vous syndiquer et exercer dans votre syndicat des mandats syndicaux.

■ **Droit de grève**

Si une organisation syndicale dépose un préavis de grève et que vous exercez ce droit, votre employeur retiendra 1/30^e de votre rémunération dès la première heure où vous exercerez ce droit.

■ **Droit à la formation**

Sauf refus de votre employeur pour nécessité de service, vous pouvez bénéficier de 12 jours par an de formation organisée par un syndicat. Ce droit est identique, que l'on soit syndiqué ou non.

■ **Droit à congé pour formation professionnelle**

Un·e enseignant·e contractuel·le peut demander à bénéficier d'un congé pour formation professionnelle pour une durée maximale de 12 mois. Ce congé est accordé, sous réserve de l'intérêt de service, aux agent·e·s justifiant de l'équivalent de 36 mois au moins de services effectifs à temps plein.

Ce congé donne lieu à une rémunération équivalente à 85 % du traitement brut, mais vous serez redevable à votre employeur, à l'issue de ce congé, de trois fois le temps de formation. Interrogez votre syndicat.

■ **Droit de vote sous certaines conditions**

Par exemple, pour élire les membres du conseil d'administration et éventuellement être candidat·e à cette élection.

Vous avez également le droit d'élire vos représentant·e-s (et être candidat·e) au comité technique académique et au comité technique ministériel, ainsi qu'à la commission consultative paritaire des agent·e-s non titulaires.

■ **Droits identiques à tous les agent·e-s**

Notamment celui d'être protégé·e par votre employeur à l'occasion de l'exercice de vos fonctions (protection fonctionnelle, en cas d'agressions physiques ou verbales).

■ **Droit de renseigner le registre santé et sécurité au travail (registre papier ou électronique)**

Notamment pour manifester votre impossibilité d'exercer sereinement vos fonctions.

■ **Droit de consulter le médecin de prévention de votre académie au regard de votre état de santé**

■ **Droits à congés**

S'agissant des agent·e-s recruté·e-s pour un remplacement d'une durée inférieure à un an, si l'absence couvre une période de vacances scolaires, le contrat continue à courir, il n'est ni interrompu ni suspendu pendant cette période au titre de laquelle l'agent·e est rémunéré·e.

Une indemnité compensatrice de congés annuels est versée à l'agent·e qui ne bénéficie pas d'un contrat à l'année et n'a pas pu bénéficier de tout ou partie des congés annuels.

■ **Droits à des congés pour raison de santé (congé maladie)**

Vous pouvez bénéficier de congés de maladie dans les limites suivantes, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée :

- après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi traitement ;
- après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
- après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

Le premier jour de maladie constitue le délai de carence pendant lequel aucune rémunération n'est versée par l'employeur.

■ **Droits à d'autres congés de droit**

Par exemple, accident de travail, congés de maternité ou de paternité... et autorisations d'absences nécessitant une autorisation de votre employeur (pour examens, événements familiaux par exemple). Consultez votre syndicat.

■ **Droit au titre de transport**

Vous bénéficiez d'une partie du remboursement des titres de transport nominatifs entre la résidence principale et la résidence professionnelle dont l'abonnement est annuel, mensuel ou hebdomadaire. Renseignez-vous auprès de votre syndicat. [Voir la fiche « Rémunération »](#).

VOS OBLIGATIONS

*Être contractuel·le ne libère évidemment pas des obligations imposées aux titulaires.
Tour d'horizon.*

■ L'obligation réglementaire de service

Contractuel·le-s enseignant·e-s

La durée hebdomadaire du service correspond à l'obligation réglementaire de service (ORS) des professeur·e-s titulaires occupant l'emploi correspondant. À cette charge d'enseignement, s'ajoutent le temps de préparation des cours, les travaux de correction, le suivi des élèves, la coordination avec les autres enseignant·e-s, la participation aux conseils de classe, le dialogue avec les familles des élèves et toute autre activité mise en œuvre dans l'établissement relevant de la fonction d'enseignant·e.

Comme pour les titulaires, un·e contractuel·le pourra se voir imposer 2 heures supplémentaires hebdomadaires.

Contractuel·le-s non enseignant·e-s

Le service est celui de l'agent remplacé. Au maximum 1607 heures annuelles pour un temps plein.

Contractuel·le-s AESH

Le service dépend du nombre d'heures allouées pour l'accompagnement.

■ L'obligation d'assiduité

L'obligation d'assiduité impose d'être présent·e pendant les horaires de travail, de ne s'absenter qu'avec l'accord de son supérieur hiérarchique et de justifier toute absence dans les meilleurs délais.

■ Le devoir de neutralité et de laïcité

L'agent·e contractuel·e doit faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression de ses opinions personnelles, proscrire toute marque distinctive de nature philosophique, religieuse ou politique.

■ **Le devoir de réserve et de discrétion professionnelle**

Un·e agent·e public·que ne doit pas divulguer les informations personnelles dont il ou elle a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, pendant et hors du temps de service.

■ **L'obligation d'obéissance hiérarchique**

L'agent·e se doit de se conformer aux instructions de son ou de sa supérieur·e hiérarchique (sauf si l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public), de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions et de respecter les lois et règlements de toute nature. Le refus d'obéissance est considéré comme une faute professionnelle.

■ **L'obligation de non-cumul d'emploi**

Tout·e agent·e doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, mais il existe des exceptions. Consultez votre syndicat.

■ **L'obligation de signalement**

L'agent·e est tenu·e de signaler au chef d'établissement, dans les plus brefs délais, toute situation préoccupante portée à sa connaissance concernant ses collègues et les élèves.

L'ACTION SOCIALE

À l'instar des titulaires, les contractuel·le·s ont accès aux prestations sociales interministérielles et académiques. Encore trop l'ignorent.

La politique en matière d'action sociale vise l'amélioration des conditions de vie des personnels et de leurs familles, notamment en matière de handicap, de maladie, d'installation, de logement, de famille, d'études des enfants, de loisirs, de vacances, de difficultés matérielles (prêt, secours)...

Les prestations d'action sociale sont accordées soit au titre des prestations interministérielles (PIM) définies par le ministère de la Fonction publique, soit au titre des actions sociales d'initiative académique (ASIA) définies par le recteur. Elles sont servies sous certaines conditions et versées dans la limite des crédits disponibles.

■ Bénéficiaires

Les prestations s'adressent aux contractuel·le·s de droit public rémunérés sur le budget de l'État (selon la durée de contrat).

■ Demandes de prestation

Les prestations peuvent être :

- une allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans,
- une allocation pour les jeunes adultes handicapés étudiants,
- une aide aux enfants handicapés pour séjour en centre de vacances spécialisé,
- une aide aux parents effectuant un séjour médical,
- une aide à l'installation des personnels,
- des prêts et secours en cas de difficultés financières,
- une aide aux parents isolés,
- une allocation pour garde d'enfants de moins de 11 ans,
- l'accès au CESU pour la garde d'enfants de 0 à 6 ans,
- une aide pour les études des enfants,
- une aide aux séjours pour les enfants,
- une aide pour les études supérieures
- une aide aux séjours en centre de loisirs,
- un accès aux chèques vacances,
- un accès au conseil juridique et au conseil en économie sociale et familiale,
- des aides générées par la MGEN et les réseaux PAS.

DE CDD À CDI

Nombre d'abus ont été constatés en matière de renouvellement incessant de CDD. Le recours au CDD est pourtant là encore encadré.

■ Le cadre juridique du recrutement par contrat

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 avait fixé des cas possibles de recrutement par contrat : remplacement d'un fonctionnaire absent, accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, recrutement infructueux de fonctionnaire.

La nouvelle loi de transformation de la fonction publique (loi n° 2019-828 du 6 août 2019) a étendu les recours possibles aux contrats en ouvrant la possibilité de recruter des contractuels sur des emplois permanents vacants. Il est donc prévu la mise en concurrence entre postulants non titulaires et titulaires.

■ Quelles nouveautés en 2019

La nouvelle loi n'a pas touché au dispositif de cdéisation. Pour rappel :

- Un CDD renouvelé durant 6 ans doit être transformé en CDI une fois cette limite dépassée.
- Si les 6 ans sont atteints au cours de l'exécution d'un CDD, celui-ci doit être transformé en CDI.
- Les services doivent être continus ; une interruption de moins de 4 mois entre deux contrats n'interrompt toutefois pas la continuité.
- Les contrats doivent avoir été conclus avec le même département ministériel et au sein de la même catégorie hiérarchique.

La nouvelle loi permet maintenant le recrutement direct en CDI. L'ancienne réglementation ne l'interdisait pas, mais aucun employeur ne le faisait. Les recrutements directs en CDI vont probablement concerner les emplois où des tensions de recrutement ont été constatées (professeur de maths, psy-EN, professeur des écoles, professeur de lycée professionnel dans des matières rares et où aucun concours n'est organisé...).

Le Sgen-CFDT n'est pas opposé au recrutement direct en CDI, à la condition qu'il ne remplace pas l'emploi titulaire.

Que change le CDI ?

Le CDI « sécurise » la situation du contractuel pour obtenir un prêt par exemple. Il n'y a plus d'angoisse ou d'attente du renouvellement.

La réévaluation de la rémunération devient possible au minimum tous les 3 ans.