

Amiens, le 6 avril 2017



RÉGION ACADÉMIQUE
HAUTS-DE-FRANCE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Rectorat

Division des Personnels enseignants

Dossier suivi par :
Christine LEROY
Adjointe au chef de division

Tél. 03 22 82 39 45

Mél : christine.leroy2@ac-amiens.fr

20, boulevard
d'Alsace-Lorraine
80063 Amiens cedex 9

Horaires d'accueil du public :
8h00 à 18h00,
du lundi au vendredi

Horaires d'accueil téléphonique :
8h00 à 17h30
du lundi au vendredi

Relevé de conclusions du groupe de travail du 22 mars 2017 relatif au nouveau cadre de gestion des enseignants contractuels

Participants :

- **présidence** : Monsieur Jean-Jacques VIAL, Secrétaire Général de l'académie
- M. COMTE, SGA-DRH
- Mme DUCHOSSOIS, doyenne des IEN ET-EG
- M. PINEL, doyen des IEN du premier degré
- Mme DECOLASSE-TOMCZAK, secrétaire générale de la DSDEN de l'Oise
- M. DECLÉ, secrétaire général de la DSDEN de la Somme
- M. BOUVET, chef de la DIPRED à la DSDEN de l'Aisne
- M. LOUBIERE, chef de la division des personnels enseignants
- Mme LEROY, adjointe au chef de la DPE
- Mmes KICKI, ALLHEILLY, DELIGNIERE et M. SEIDEL, chefs de bureau à la DPE
- Mme HENICQUE et M. BELLEGUEULLE, représentants de la FSU
- Mme MATHE et M. DAVION, représentants de FO
- M. LENEVEU et M. PAUL-CAMUS représentant de l'UNSA
- M. LEQUIEN, représentant du SGEN-CFDT

I – PRESENTATION

Le décret n°2016-1171 du 29 août 2016 a renouvelé le cadre réglementaire relatif aux conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération des agents contractuels enseignants, d'orientation et d'éducation relevant du ministère de l'éducation nationale. Une circulaire précisant les modalités de mise en œuvre de ce texte doit être publiée le 23 mars 2017.

L'objet du groupe de travail est d'ouvrir une discussion et d'arrêter des propositions qui feront l'objet d'une consultation du comité technique académique et qui portent sur les points suivants :

- le niveau de rémunération lors d'un nouveau recrutement
- la réévaluation de la rémunération
- l'évaluation de la manière de servir
- la formation.

II – LE NIVEAU DE REMUNERATION LORS D'UN NOUVEAU RECRUTEMENT

Les propositions arrêtées à l'issue des discussions sont les suivantes.

Le niveau de rémunération des agents recrutés en **première catégorie** sera déterminé en fonction des diplômes et de l'expérience professionnelle détenus, comme suit :

Disciplines générales et technologiques	Disciplines professionnelles	Niveau de rémunération
Titulaire d'une licence ou équivalent sans expérience professionnelle	Titulaire d'un diplôme (du CAP au BTS) sans expérience professionnelle	Niveau 1 – indice 367
Titulaire d'un master ou équivalent sans expérience professionnelle	Titulaire d'un diplôme (du CAP au BTS) avec une expérience professionnelle de 5 ans	Niveau 2 – indice 388
Titulaire d'une licence ou équivalent avec une expérience professionnelle d'au moins 5 ans		
Titulaire d'un doctorat ou équivalent	Titulaire d'un diplôme (du CAP au BTS) avec une expérience professionnelle de 10 ans	Niveau 3 – indice 410
Titulaire d'un master ou équivalent Avec une expérience professionnelle d'au moins 5 ans		

Le niveau de rémunération des agents recrutés en **deuxième catégorie** sera déterminé en fonction de l'expérience professionnelle détenue, comme suit :

Sans expérience professionnelle	Niveau 1 – indice 321
Expérience professionnelle de 5 ans	Niveau 2 – indice 337
Expérience professionnelle de 10 ans	Niveau 3 – indice 354

L'expérience professionnelle retenue devra être en lien avec la discipline enseignée. Les corps d'inspection seront consultés pour déterminer les services susceptibles d'être pris en compte.

III – LA REEVALUATION DE LA REMUNERATION

Le temps de présence requis pour bénéficier d'une réévaluation de la rémunération est modulé comme suit :

	1 ^{ère} catégorie	2 ^{ème} catégorie
Niveau 1	1 an	6 mois
Niveau 2	1 an	6 mois
Niveau 3	2 ans	1 an
Niveau 4	2 ans	1 an
Niveau 5	2 ans	2 ans
Niveau 6	3 ans	2 ans
Niveau 7	3 ans	3 ans
Niveau 8	3 ans	3 ans
Niveau 9	3 ans	3 ans
Niveau 10	3 ans	3 ans
Niveau 11	3 ans	3 ans
Niveau 12	3 ans	3 ans
Niveau 13	3 ans	
Niveau 14	3 ans	
Niveau 15	3 ans	
Niveau 16	3 ans	
Niveau 17	3 ans	
Niveau 18		

Le passage au niveau supérieur de rémunération ne sera pas automatique et la progression indiciaire pourra être bloquée ou accélérée en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle, telle que définie par le décret et l'arrêté du 29 août 2016.

La décision de ne pas réévaluer ou d'augmenter plus rapidement la rémunération d'un contractuel sera prise par le Recteur après avis de la commission consultative paritaire compétente.

IV – L'EVALUATION DE LA MANIÈRE DE SERVIR

Le décret du 29 août 2016 prévoit une évaluation triennale des agents établie par le recteur (ou de l'IA-DASEN dans le premier degré) à partir :

- d'un rapport d'inspection pédagogique
- d'un compte-rendu d'évaluation professionnelle sur la manière de servir établi par le chef d'établissement.

Cette évaluation concerne les agents à durée indéterminée ainsi que les agents engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, les agents contractuels verront leur manière de servir évaluée au moins une fois par an par le ou les chefs d'établissement où ils auront exercé leurs fonctions au cours de l'année scolaire.

Un modèle de fiche d'évaluation a été transmis préalablement à la tenue du groupe de travail. Cette fiche d'évaluation est validée sous réserve des modifications suivantes :

- adapter le document pour les personnels exerçant dans le premier degré
- mentionner la possibilité de recours.

Les recours seront présentés à la CCP compétente.

Cette évaluation ne se substitue pas à l'évaluation professionnelle telle qu'elle est prévue par le décret du 29 août 2016 et organisée par l'arrêté du 29 août 2016.

V – LA FORMATION

Le dispositif d'accompagnement des enseignants contractuels proposé par la DAFPEN et les corps d'inspection prévoit :

- **l'élaboration d'un protocole d'accueil** dans l'établissement à l'occasion d'une nouvelle nomination. La prise en charge de la classe sera différée de deux jours pendant lesquels l'enseignant contractuel découvrira le contexte local et pourra préparer son intervention (prise de connaissance des niveaux de classe et des progressions pédagogiques) accompagné d'un référent nommé par le chef d'établissement

A la demande des représentants du personnel, le protocole d'accueil ne se limitera pas aux personnels nouvellement recrutés mais s'adressera à l'ensemble des contractuels nommés dans un nouvel établissement, à l'exception de ceux nommés à la rentrée scolaire.

Le rôle de référent sera confié à un enseignant de l'établissement. Il n'enseignera pas nécessairement dans la même discipline et aura pour mission d'accueillir et d'accompagner le contractuel d'un point de vue pratique. En lycée professionnel, ce rôle pourra être tenu par le DDFPT.

- **Un dispositif de formation** s'appuyant sur les ressources pédagogiques du parcours magistère et sur des séances en présentiel inscrites au PAF de la discipline

Pour les contractuels nommés en cours d'année, il pourra être dérogé aux délais d'inscription au PAF en s'adressant directement auprès de la DAFPEN.

- **La mise en œuvre d'un tutorat**

Le tutorat sera mise en œuvre de façon systématique pour les enseignants débutants et couvrira un trimestre. Il pourra être prolongé lorsque cela sera jugé opportun. Les enseignants désignés en qualité de tuteurs percevront une indemnité de tutorat.

Pour le Recteur et par délégation,
Le Secrétaire Général de l'Académie



Jean-Jacques VIAL

Avis sur le renouvellement de contrat des agents contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation recrutés dans les écoles et les établissements publics d'enseignement du second degré

NOM – Prénom du contractuel :

Discipline (second degré) :

Ecole ou établissement où le remplacement a eu lieu :

Période de remplacement : du au

Avis porté par le chef d'établissement sur la manière de servir :

AVIS

Date :

Nom et signature de l'évaluateur :

Signature du contractuel
Vu et pris connaissance le