



RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE

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

**Rectorat de l'académie
de Poitiers**
**Direction des services
départementaux de
l'éducation nationale de la Vienne**

**Direction des Ressources Humaines
Division des Personnels Enseignants**

Bureau DPE4

Affaire suivie par :

Adeline BLAT

Cheffe du bureau DPE 4

05 16 52 62 62

adeline.blat@ac-poitiers.fr

Sophie BALADI

Cheffe de division

05 16 52 62 72

sophie.baladi@ac-poitiers.fr

Rectorat de Poitiers

Adresse postale

22 rue Guillaume VII le Troubadour

CS 40 625

86022 Poitiers cedex

Date de 1^{ère} publication : 2 mai 2018

Date de mise à jour :

1^{er} octobre 2018

Modalités de recrutement des contractuels enseignants, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale en formation initiale

2nd degré public

Références :

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 portant dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat

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

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

Cadre rénové de gestion des agents non titulaires d'enseignement et d'éducation en formation initiale et psychologues, dans les établissements du second degré public, adopté en comité technique académique le 20 juin 2017

Réunion académique de suivi du cadre rénové de gestion du 18 janvier 2018.

Destinataires

Pour attribution

Mesdames les inspectrices et Messieurs les inspecteurs d'académie, inspecteurs pédagogiques régionaux,

Mesdames les inspectrices et Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale ET-EG et IO

Mesdames et Messieurs les chefs d'établissements publics du second degré

Mesdames et Messieurs les directeurs de CIO

Mesdames et Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale adjoints

Madame et Messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale de circonscription

Pour information

Madame et Messieurs les directeurs académiques, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale

Pièce jointe :

- Annexe n°1 : Cadre rénové de gestion adopté en CTA du 20 juin 2017

Sommaire :

- I. Orientations générales
- II. Les conditions académiques de recrutement

La présente circulaire académique a pour objet de récapituler les modalités administratives de recrutement des enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale contractuels dans le 2nd degré public telles qu'elles ont été définies lors du comité technique académique (CTA) de l'académie de Poitiers en sa séance du 20 juin 2017.

Cette circulaire n'a pas vocation à rappeler l'ensemble des droits et devoirs des contractuels précités ni l'ensemble des modalités de gestion. C'est la raison pour laquelle celle-ci est complétée par d'autres circulaires thématiques, par les informations figurant sur le site internet de l'académie et par les livrets / mallettes d'accueil pédagogiques élaborés par les corps d'inspection.

Je vous remercie d'en prendre connaissance et d'en assurer la diffusion que vous jugerez appropriée.

Mes services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Armel de la Bourdonnaye

Recteur de l'académie de Poitiers
Chancelier des universités

I- Orientations générales

Du point de vue administratif, le comité technique académique du 20 juin 2017 s'est prononcé en faveur d'une politique de gestion des enseignants contractuels du 2nd degré public permettant à la fois de :

- Renforcer l'attractivité de l'académie
- Prévenir les remplacements pour les disciplines déficitaires « en tension »

C'est la raison pour laquelle ont été déterminées, au regard de la réglementation du mois d'août 2016, les conditions de recrutement et de rémunération des contractuels « enseignants » en formation initiale dans le 2nd degré public.

II- Les conditions académiques de recrutement

1 – Contrat à durée déterminée

Élaboration du contrat : Le recrutement est effectué pour la durée du remplacement d'un agent indisponible ou, au maximum, pour la durée de l'année scolaire.

Dans le cas des disciplines en tension de manière conjoncturelle (à distinguer des profils spécifiques qui peuvent faire l'objet d'une majoration de rémunération – cf. *grilles infra*), **des contrats couvrant l'année scolaire peuvent être proposés**, avec la détermination d'un établissement de rattachement (RAD) et des déplacements, au gré des besoins en suppléances, dans un rayon de 90 kms. La distance est déterminée de la commune du RAD à la commune de l'établissement d'affectation. L'académie définit le RAD des intéressés en fonction des zones sur lesquelles les suppléances sont à pourvoir. Les contractuels acceptant ces modalités de contrat s'engagent à accepter de se déplacer dans le rayon géographique fixé.

Pour l'académie de Poitiers, tout contrat conclu **au plus tard le 1^{er} jour de la reprise après les vacances de Toussaint** et couvrant la totalité de l'année scolaire, se terminera le 31 août de l'année scolaire.

Les petites vacances sont couvertes par le (les) contrats dès lors qu'une suppléance se termine la veille des congés et que l'enseignant contractuel reprend un poste dès le retour des vacances. Il peut ainsi ne pas y avoir d'interruption tout au long de l'année scolaire et l'ensemble de ces contrats et/ou avenants peut conduire à la prise en compte des congés d'été, y compris si le titulaire remplacé reprend ses fonctions à la toute fin du mois de juin (une semaine avant la sortie des élèves). Dans ce cas, **c'est le dernier contrat qui est prolongé et qui détermine donc la quotité prise en compte durant les congés d'été.**

Le contractuel bénéficiant d'un contrat qui ne couvre pas la totalité de l'année scolaire ne pourra être présent et rémunéré lors des permanences de fin d'année scolaire ou de rentrée que **sur accord exprès de l'administration.**

Le contrat ou l'engagement peut comporter **une période d'essai** qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et qui permet à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée, une fois, pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Lors d'un premier contrat dans l'académie de Poitiers, la période d'essai est systématique (la situation des contractuels en CDI venant d'une autre académie est gérée au cas par cas).

Un renouvellement de contrat par avenant dans la même discipline ne fait pas l'objet d'une nouvelle période d'essai. Pour tout changement de discipline, une nouvelle période d'essai est mise en place, sauf avis contraire du corps d'inspection ou expérience précédente satisfaisante dans cette nouvelle discipline.

Les obligations réglementaires de service (ORS) sont les mêmes que celles des personnels titulaires occupant l'emploi correspondant (c'est le nombre d'heures allouées par la DOSES à l'établissement qui détermine le besoin à couvrir).

Les grilles ci-dessous explicitent les niveaux de recrutement proposés pour les disciplines générales, les disciplines technologiques et les disciplines professionnelles :

Enseignement Général en lycée général technologique et professionnel				
Diplôme en lien avec la discipline	Catégorie	Expérience professionnelle ou enseignement dans la discipline (de date à date)	Indice Brut	Ind. Maj./niveau
L2 - BAC + 2	2 ^{ème} cat	< 5 ans	340	321 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	363	337 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	386	354 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	419	372 – NIV 4
L3 - Licence Master 1, Maîtrise	1 ^{ère} cat	< 5 ans	408	367 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	441	388 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	469	410 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	500	431 – NIV 4
MASTER 2 – DESS, DEA, diplôme d'ingénieur Doctorat, Diplôme 3 ^{ème} cycle	1 ^{ère} cat	< 5 ans	441	388 – NIV 2
		> 5 ans < 10 ans	469	410 – NIV 3
		> 10 ans < 15 ans	500	431 – NIV 4
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	529	453 – NIV 5

Enseignement Technologique (sauf discipline « technologie »)				
Diplôme en lien avec la discipline	Catégorie	Expérience professionnelle ou enseignement dans la discipline (de date à date)	Indice Brut	Ind. Maj./niveau
L2 - BAC + 2	2 ^{ème} cat	< 5 ans	340	321 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	363	337 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	386	354 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	419	372 – NIV 4
L3 - Licence Master 1, Maîtrise	1 ^{ère} cat	< 5 ans	408	367 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	441	388 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	469	410 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	500	431 – NIV 4
MASTER 2 – DESS, DEA, diplôme d'ingénieur Doctorat, Diplôme 3 ^{ème} cycle	1 ^{ère} cat	< 5 ans	441	388 – NIV 2
		> 5 ans < 10 ans	469	410 – NIV 3
		> 10 ans < 15 ans	500	431 – NIV 4
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	529	453 – NIV 5

Enseignement Professionnel (sauf Langues vivantes-lettres / Lettres-HG / Maths-Sciences)				
Diplôme en lien avec la discipline	Catégorie	Expérience professionnelle ou enseignement dans la discipline (de date à date)	Indice Brut	Ind. Maj./niveau
BAC, CAP, BEP, BT	1 ^{ère} cat	< 5ans	408	367 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	441	388 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	469	410 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	500	431 – NIV 4
L2 – BAC + 2, BTS, DUT, DEUG L3 – Licence Master 1 – Maîtrise Master 2 – DESS, DEA Diplôme d'ingénieur Doctorat, Diplôme 3 ^{ème} cycle	1 ^{ère} cat	< 5 ans	441	388 – NIV 2
		> 5ans < 10 ans	469	410 – NIV 3
		> 10 ans < 15 ans	500	431 – NIV 4
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	529	453 – NIV 5

Précisions :

En général, le niveau de diplôme minimal requis pour un recrutement en tant qu'enseignant ou conseiller principal d'éducation contractuel **est le niveau Bac+3** (niveau de diplôme requis pour le concours interne).

Ce niveau peut être différent en fonction des diplômes existants dans l'enseignement professionnel.

Concernant les enseignements technologiques et professionnels, un enseignant ne disposant pas du diplôme minimal requis, peut toutefois être recruté en 1^{ère} catégorie s'il justifie d'une expérience professionnelle de 5 ans en qualité de cadre.

Toutefois, cette expérience de 5 années ne peut alors être prise en compte dans la durée de l'expérience professionnelle retenue pour le calcul du niveau de rémunération. Elle ne peut en effet être retenue à la fois pour la durée de l'expérience professionnelle et être prise en compte en lieu et place du diplôme requis.

A titre exceptionnel et dans les disciplines en grande tension, le niveau Bac + 2 est possible mais la rémunération se fait alors en référence à la 2^{ème} catégorie.

Le recrutement en 2^{ème} catégorie n'est pas prévu pour l'enseignement dans les disciplines professionnelles.

Les psychologues de l'éducation nationale ne peuvent pas être recrutés avec un diplôme inférieur au M2 de psychologie.

Un contractuel recruté dans une discipline professionnelle à l'un des niveaux de la 1^{ère} catégorie (catégorie exclusive pour les disciplines professionnelles), et qui ne possède pas un niveau BAC+3 ne verra pas son indice de rémunération diminuer s'il enseigne ensuite la même discipline dans la voie technologique.

Un contractuel obtenant un nouveau diplôme en cours de contrat verra son nouveau niveau de rémunération évoluer le 1^{er} jour du mois qui aura suivi sa transmission du diplôme aux services.

Les modalités dérogatoires de recrutement (par rapport au niveau 1 de chacune des deux catégories) tiennent compte à la fois **du niveau de diplôme détenu par les candidats** mais également de leur **expérience professionnelle ou d'enseignement** (par tranche de 5 années). Diplôme et expérience doivent être en lien avec la discipline de recrutement.

Situation du contractuel venant d'une autre académie (lorsque le contrat avec cette autre académie date de moins de six mois par rapport à la date d'entrée en fonction au sein de l'académie de Poitiers) : est prise en compte la situation la plus favorable pour l'agent (entre l'indice détenu dans l'académie d'origine et l'indice proposé par l'académie de Poitiers en fonction des critères fixés), avec reprise de **l'ancienneté dans le niveau**. Les conditions de reprise d'indice et de reprise d'ancienneté s'appliquent dès lors que le recrutement dans l'académie de Poitiers est un recrutement dans **la même discipline** en formation initiale (pour une bivalence, l'ancienneté sera reprise également). **L'agent doit fournir copie de ses contrats.**

Disciplines rares et profils spécifiques (plan 500 F, SPEN ou SPEA non pourvus, ...) : proposition de majoration du niveau de recrutement (*cf grilles ci-dessus*) ; le niveau de recrutement majoré concerne les disciplines sans enseignants titulaires ou en CDI.

Il ne concerne pas en revanche **les disciplines en tension de manière conjoncturelle** qui pourraient être traitées par la **proposition de CDD à l'année** avec RAD et déplacement dans un rayon de 90 kms

2– Contrat à durée indéterminée

L'article 6 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée énonce les conditions nécessaires à la transformation d'un contrat de droit public à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) :

- Etre recruté par contrat pour répondre à un besoin permanent de l'Etat sur le fondement de l'article 4 ou de l'article 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ;
- Justifier d'une ancienneté de services publics **de six années continues** (sans interruption supérieure à 4 mois) auprès du même département ministériel (*il est fait masse des services accomplis dans différentes académies dans le secteur public*), de la même autorité publique ou du même établissement sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

La quotité de passage en CDI **devient la quotité de référence** pour l'avenir. Si l'agent travaille pour une quotité supérieure, il est rémunéré en conséquence ; si une quotité inférieure lui est proposée, il reste rémunéré à hauteur de la quotité du passage en CDI.

Le bureau DPE 4 procède chaque année à l'établissement des listes des agents pouvant prétendre à un CDI.

Portabilité des CDI. Si le besoin est **avéré** et que le contractuel **détient les compétences attendues** attestées par l'avis de l'inspecteur (IA-IPR, IEN-ET) et l'examen des évaluations effectuées lors de ses précédents contrats, il est embauché par l'académie de Poitiers dans les conditions de contrat qu'il avait auparavant (CDI ou CDD). Toutefois, l'académie se réserve le droit d'ajuster la quotité au besoin effectif, l'agent étant libre d'accepter ou non la proposition qui lui est faite. L'académie de Poitiers détermine également la zone géographique du besoin (là encore l'agent est libre d'accepter ou non d'être recruté).



RÉGION ACADÉMIQUE
NOUVELLE-AQUITAINE

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



COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE du mardi 20 juin 2017

**Cadre rénové de gestion des
des agents non titulaires d'enseignement et d'éducation
en formation initiale
et psychologues, dans les établissements
du second degré public.**

Références : loi n° 83-634 du 13-7-1983 modifiée ; loi n° 84-16 du 11-1-1984 modifiée ; décret n° 86-83 du 17-1-1986 modifié ; décret n° 2016-1171 du 29-8-2016 ; arrêté du 29-8-2016 ; arrêté du 29-8-2016 ; décret n° 2016-1172 du 29-8-2016 modifiant décret n° 50-1253 du 6-10-1950 ; arrêté du 29-8-2016 ; décret n° 90-259 du 22-3-1990 ; décret n° 2004-592 du 17-6-2004 ; décret n° 2008-775 du 30-7-2008 modifié ; décret n° 2014-940 du 20-8-2014 modifié ; circulaire n° 91-035 du 18-2-1991 ; circulaire du 22-7-2013 ; circulaire de la DGAFP du 20-10-2016 ; circulaire MENESR n°2017-038 du 20-03-2017

LES OBJECTIFS ACADEMIQUES :

- **Renforcer l'attractivité de l'académie : conditions de recrutement et d'avancement.**
- **Prévenir les remplacements pour les disciplines déficitaires « en tension » : stabiliser le vivier d'enseignants contractuels en proposant des contrats d'une année scolaire afin d'anticiper les absences.**
- **Conforter et sécuriser les modalités de recrutement des contractuels (DPE / corps d'inspection) : entretiens, dossier de recrutement, lien avec la DAFOP (accompagnement et formation).**
- **Assurer l'accueil des enseignants non titulaires à la fois en début d'année mais également en cours d'année scolaire.**
- **Accompagner les enseignants non titulaires en les formant à leur prise de poste et pendant, et en les évaluant.**

LES ELEMENTS RELEVANT D'UNE DECISION ACADEMIQUE :

- **Les conditions de recrutement et de rémunération des contractuels (Décision Rectrice après avis CTA).**
- **Les conditions de réévaluation de la rémunération des contractuels (Décision Rectrice après avis CTA).**
- **Les modalités d'évaluation des contractuels (Décision Rectrice)**
- **Les dispositifs de formation et d'accompagnement des contractuels (Décision Rectrice)**
- **La durée des contrats**
- **La notion de période d'essai**

CRITERES ET NIVEAUX DE RECRUTEMENT

- **Les modalités dérogatoires de recrutement** (par rapport au niveau 1 de chacune des deux catégories) tiennent compte à la fois **du niveau de diplôme détenu par les candidats** mais également de leur **expérience professionnelle ou d'enseignement** (par tranche de 5 années). Diplôme et expérience doivent être en lien avec la discipline de recrutement.
- *Un contractuel obtenant un nouveau diplôme en cours de contrat verra son nouveau niveau de rémunération évoluer le 1^{er} jour du mois qui aura suivi sa transmission du diplôme aux services.*

Les grilles ci-dessous explicitent les niveaux de recrutement proposés pour les disciplines générales, les disciplines technologiques et les disciplines professionnelles :

Enseignement Général en lycée général technologique et professionnel				
Diplôme en lien avec la discipline	Catégorie	Expérience professionnelle ou enseignement dans la discipline	Indice Brut	Ind. Maj./niveau
L2 - BAC + 2	2 ^{ème} cat	< 5 ans	340	321 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	363	337 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	386	354 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	419	372 – NIV 4
L3 - Licence Master 1, Maîtrise	1 ^{ère} cat	< 5 ans	408	367 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	441	388 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	469	410 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	500	431 – NIV 4
MASTER 2 – DESS, DEA, diplôme d'ingénieur Doctorat, Diplôme 3 ^{ème} cycle	1 ^{ère} cat	< 5 ans	469	388 – NIV 2
		> 5 ans < 10 ans	500	410 – NIV 3
		> 10 ans < 15 ans	529	431 – NIV 4
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	529	453 – NIV 5

Enseignement Technologique (sauf discipline « technologie »)				
Diplôme en lien avec la discipline	Catégorie	Expérience professionnelle ou enseignement dans la discipline	Indice Brut	Ind. Maj./niveau
L2 - BAC + 2	2 ^{ème} cat	< 5 ans	340	321 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	363	337 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	386	354 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	419	372 – NIV 4
L3 - Licence Master 1, Maîtrise	1 ^{ère} cat	< 5 ans	408	367 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	441	388 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	469	410 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	500	431 – NIV 4
MASTER 2 – DESS, DEA, diplôme d'ingénieur Doctorat, Diplôme 3 ^{ème} cycle	1 ^{ère} cat	< 5 ans	469	388 – NIV 2
		> 5 ans < 10 ans	500	410 – NIV 3
		> 10 ans < 15 ans	529	431 – NIV 4
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	529	453 – NIV 5

Enseignement Professionnel (sauf Langues vivantes-lettres / Lettres-HG / Maths-Sciences)				
Diplôme en lien avec la discipline	Catégorie	Expérience professionnelle ou enseignement dans la discipline	Indice Brut	Ind. Maj./niveau
BAC, CAP, BEP, BT	1 ^{ère} cat	< 5ans	408	367 – NIV 1
		> 5 ans < 10 ans	441	388 – NIV 2
		> 10 ans < 15 ans	469	410 – NIV 3
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	500	431 – NIV 4
L2 – BAC + 2, BTS, DUT, DEUG L3 – Licence Master 1 – Maîtrise Master 2 – DESS, DEA Diplôme d'ingénieur Doctorat, Diplôme 3 ^{ème} cycle	1 ^{ère} cat	< 5 ans	441	388 – NIV 2
		> 5ans < 10 ans	469	410 – NIV 3
		> 10 ans < 15 ans	500	431 – NIV 4
		> 15 ans Ou discipline rare ou profil spécifique	529	453 – NIV 5

- *Un contractuel recruté dans une discipline professionnelle à l'un des niveaux de la 1^{ère} catégorie (catégorie exclusive pour les disciplines professionnelles), et qui ne possède pas un niveau BAC+3 ne verra pas son indice de rémunération diminuer s'il enseigne ensuite la même discipline dans la voie technologique.*
- **Situation du contractuel venant d'une autre académie** : est prise en compte la situation la plus favorable pour l'agent (entre l'indice détenu dans l'académie d'origine et l'indice proposé par l'académie de Poitiers en fonction des critères fixés), avec reprise de **l'ancienneté dans le niveau**. Les conditions de reprise d'indice et de reprise d'ancienneté s'appliquent dès lors que le recrutement dans l'académie de Poitiers est un recrutement dans **la même discipline** en formation initiale (pour une bivalence, l'ancienneté sera reprise également). **L'agent doit fournir copie de ses contrats.**
- **Portabilité des CDI**. Si le besoin est **avéré** et que le contractuel **détient les compétences attendues** attestées par l'avis de l'inspecteur (IA-IPR, IEN-ET) et l'examen des évaluations effectuées lors de ses précédents contrats, il est embauché par l'académie de Poitiers dans les conditions de contrat qu'il avait auparavant (CDI ou CDD). Toutefois, l'académie se réserve le droit d'ajuster la quotité au besoin effectif, l'agent étant libre d'accepter ou non la proposition qui lui est faite. L'académie de Poitiers détermine également la zone géographique du besoin (là encore l'agent est libre d'accepter ou non d'être recruté).
- **Disciplines rares et profils spécifiques (plan 500 F, SPEN ou SPEA non pourvus, ...)** : proposition de majoration du niveau de recrutement (*cf grilles ci-dessus*) ; le niveau de recrutement majoré ne concerne pas **les disciplines en tension de manière conjoncturelle** qui pourraient être traitées par la **proposition de CDD à l'année** avec RAD et déplacement dans un rayon de 90 kms. La distance est déterminée de la commune du RAD à la commune de l'établissement d'affectation. L'académie définit le RAD des intéressés en fonction des zones sur lesquelles les suppléances sont à pourvoir. Les contractuels acceptant ces modalités de contrat s'engagent à accepter de se déplacer dans le rayon géographique fixé.

AVANCEMENT

- **Avancement tous les 3 ans (sauf exception / évaluation professionnelle)** des CDD et des CDI.

	Ancienneté		INM	durée niveau
Date Contrat		Niv 1	367	3 ans
	3 ans	Niv 2	388	3 ans
CDI	6 ans	Niv 3	410	3 ans
	9 ans	Niv 4	431	3 ans
	12 ans	Niv 5	453	3 ans

GESTION DES CONTRACTUELS ACTUELS

- **Reclassement des CDD ayant plus de trois ans d'ancienneté et des CDI au 1^{er}/09/2016** dans le cadre de l'avancement tous les trois ans :

CDD					
Avancement des CDD avec une ancienneté supérieure où égale à 3 ans au niveau 2 au 01/09/2016.					
Avancement au niveau 3 à la date de CDI prévisionnelle.					

Les CDI					
Calcul de l'ancienneté au 01/09/2016 par rapport à la date de CDI sation					
Si ancienneté est comprise :					
-> entre 0 et 3 ans, reclassement au niveau 3 au 01/09/2016					
-> entre 3 et 6 ans, reclassement au niveau 4 au 01/09/2016					
-> entre 6 et 9 ans, reclassement au niveau 5 au 01/09/2016					
-> entre 9 et 12 ans, reclassement au niveau 6 au 01/09/2016					

- Il n'y aura reprise au 1^{er} septembre 2016 **ni du niveau de diplôme, ni de l'expérience professionnelle** de la population existante qui restera régie par les conditions déterminées à la conclusion du contrat initial. Il est à noter que tous les CDD qui bénéficieront d'un nouveau contrat au 1^{er} septembre 2017 verront leur niveau de diplôme et leur expérience pris en compte.

EVALUATION

- **Des campagnes d'évaluation annuelles sur populations-cibles (ancienneté de trois ans) seront conduites (CE + inspecteurs).** Les évaluations annuelles par les chefs d'établissement pour l'ensemble des contractuels sont maintenues, y compris pour ceux n'étant pas éligibles à un avancement.
- Les contestations des évaluations triennales feront l'objet d'un examen en CCP.
- Les grilles d'évaluation seront formalisées.

ACCUEIL DES NOUVEAUX CTEN ET FORMATION

- **Un GT technique sera mis en place pour un travail coordonné entre services sur les modalités d'accueil des contractuels** (DPE - DAFOP - DIPEAR).
- Une attention particulière sera portée **sur l'accueil des néo-contractuels** dans les établissements, notamment en cours d'année.
- L'accompagnement préventif nécessaire sera formalisé avec le contractuel concerné.
- **Des formations sur public désigné seront mises en place dès le début de l'année scolaire.**
- Le besoin en formation et en accompagnement sera estimé avec l'inspecteur de la discipline au moment de l'entretien de recrutement ; le dossier de recrutement sera, pour la rubrique « besoins en formation ou accompagnement » transmis à la DAFOP.

DUREE DES CONTRATS

- Tout contrat conclu **au plus tard le 1^{er} jour de la reprise après les vacances de Toussaint** et couvrant la totalité de l'année scolaire, se terminera le 31 août.

PERIODE D'ESSAI

- **Période d'essai** : lors d'un premier contrat dans l'académie, elle est systématique (la question des CDI venant d'une autre académie sera à gérer au cas par cas). Un renouvellement de contrat par avenant dans la même discipline ne fait pas l'objet d'une période d'essai. Pour tout changement de discipline une nouvelle période d'essai sera mise en place, sauf avis contraire du corps d'inspection ou expérience précédente satisfaisante dans cette nouvelle discipline. Lors de toute période d'essai, la possibilité d'un renouvellement pour une même durée sera prévue.
