

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS DES CFA GERES PAR DES EPLE

I. DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS :

1. Cumul d'activités : **Page 4**

2. Conditions de recrutement et de conclusion des contrats : **Page 4**

- 2.1. Conditions d'accès à la fonction publique
- 2.2. Accord préalable du Recteur
- 2.3. Limite d'âge

3. Durée du contrat : **Page 5**

- 3.1. Durée du contrat des personnels de catégorie A
- 3.2. Durée du contrat des personnels autres que la catégorie A
- 3.3. Période d'essai
- 3.4. Evaluation
- 3.5. Fin du contrat
- 3.6. Licenciement

4. Congés annuels **Page 9**

5. Protection sociale **Page 10**

- 5.1. Congés pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle et de représentation

5.2. Congés pour raison de santé : **Page 11**

- 5.2.1. Congés de maladie
- 5.2.2. Congés de grave maladie
- 5.2.3. Accident du travail et maladie professionnelle
- 5.2.4. Congés de maternité et adoption

Rectorat

Pôle Pédagogique
Délégation Académique aux
Enseignements Techniques
Service Académique de
l'Apprentissage

SAA

Affaire suivie par :
Claudine BOVE
Téléphone : 03 88 23 37 46
Télécopie : 03 88 23 38 19
Courriel :
ce.daet-apprentissage@ac-
strasbourg.fr

6, rue de la Toussaint
67975 Strasbourg cedex 9

<http://www.ac-strasbourg.fr/>

5.3. Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles :	Page 12
5.3.1. Congé parental	
5.3.2. Congé de paternité	
5.3.3. Congé en vue de l'adoption	
5.3.4. Congé de solidarité familiale	
5.3.5. Congé sans rémunération	
5.3.6. Congé de présence parentale	
5.3.7. Congé pour convenance personnelle	
5.3.8. Congé pour raisons de famille	
5.4. Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans la réserve opérationnelle	
5.5. Situation à l'issue des congés	Page 15
5.5.1. Conditions de réemploi	
5.5.2. Agents physiquement inaptes	
5.5.3. Agents sans droits à congés rémunérés	
5.6. Congé de mobilité	Page 16
6. Travail à temps partiel	Page 17
7. Suspension et discipline	Page 19

II. PERSONNELS ENSEIGNANTS

1. Conditions de diplômes	Page 20
2. Disciplines de recrutement	Page 20
3. Catégories de rémunération	Page 20
4. Détermination de l'indice de rémunération	Page 21
5. Changements indiciaires	Page 21
6. Durée du service	Page 21
7. Rémunération	Page 22
7.1. Rémunération normale	
7.2. Rémunérations supplémentaires	
7.3. Situation des personnels enseignant dans plusieurs CFA	
8. Personnels faisant fonction de CPE.	Page 22
9. Documentaliste	Page 23

III. PERSONNELS RECRUTES POUR ASSURER DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES, DE SURVEILLANCE, TECHNIQUES OU DE SERVICE

1. Personnels de bureau et de surveillance

- 1.1. Classement et rémunération
- 1.2. Durée du travail
- 1.3. Rémunération.

2. Personnels techniques et de service

- 2.1. Détermination de l'indice de rémunération
- 2.2. Durée du travail
- 2.3. Rémunération.

IV. REMUNERATION SUR LE BUDGET DES CFA DE CERTAINS PERSONNELS DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE VACATAIRES

26

- 1. Personnels de direction, gestionnaires et agents-comptables
- 2. Chefs de travaux
- 3. Personnels d'administration et de service
- 4. Personnels enseignants
- 5. Personnels vacataires

ANNEXE 1 : Grilles indiciaires applicables aux professeurs contractuels des CFA

ANNEXE 2 : Grilles indiciaires applicables aux personnels contractuels de secrétariat des CFA

ANNEXE 3 : Grilles indiciaires applicables aux personnels contractuels techniques des CFA

ANNEXE 4 : Convention de répartition des charges

ANNEXE 5 : Protocole d'évaluation

ANNEXE 6 : Modèles de contrats.

I. DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS :

1. CUMUL D'ACTIVITÉS:

Les personnels contractuels des CFA relèvent des dispositions du décret n° 2007-658 du 02/05/2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Ce texte explicite les possibilités de dérogation au principe posé par l'article 1 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, selon lequel les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées et ne peuvent exercer d'activité privée lucrative à titre professionnel.

Certaines de ces dérogations nécessitent une autorisation préalable, d'autres pas.

➤ Dérogations ne nécessitant pas d'autorisation préalable :

- la production à titre autonome d'œuvres littéraires, artistiques et scientifiques
- la détention de parts sociales d'une entreprise et la gestion du patrimoine familial
- pour les enseignants, l'exercice d'une profession libérale qui découle de la nature de leurs fonctions et notamment de la discipline enseignée.

➤ Dérogations nécessitant une autorisation préalable :

- l'exercice d'activités accessoires, lucratives ou non, dès lors qu'elles sont compatibles avec l'exercice des fonctions de l'agent. La liste de ces activités est fixée par les articles 2 et 3 du décret précité
- la création ou la reprise d'une entreprise. La demande de l'intéressé doit être préalablement soumise à une commission de déontologie (article 11 du décret 2007-658) et la dérogation peut être accordée pour deux ans et prolongée pour une durée maximale d'un an.
- la poursuite de la direction d'une entreprise lors de l'admission à un concours ou du recrutement en qualité d'agent non titulaire. La demande de l'intéressé doit également être préalablement soumise à la commission de déontologie et la dérogation peut être accordée pour deux fois un an.

➤ Cas particulier des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet :

Outre les activités ci-dessus, les agents qui occupent un emploi à temps incomplet peuvent exercer une ou plusieurs activités privées lucratives, dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service et sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Ils doivent informer par écrit l'autorité dont ils relèvent, préalablement au cumul d'activités envisagé. Cette autorité peut à tout moment s'opposer à l'exercice ou à la poursuite d'une activité qui serait contraire aux critères de compatibilité.

Lors de la conclusion des contrats, les CFA devront porter ces dispositions à la connaissance des agents et leur faire signer une attestation selon laquelle ils en ont été informés.

2. CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET DE CONCLUSION DES CONTRATS :

2.1. Conditions d'accès à la fonction publique :

Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

- 1° Si, étant de nationalité française, il ne jouit de ses droits civiques ;
- 2° Le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ; en outre, les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;
- 3° Si, étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national ;
- 4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment de l'engagement.

2.2. Accord préalable du Recteur :

En vertu de l'article 8 du décret 85-924 du 30/08/1985 modifié, relatif aux EPLE, la conclusion de tous les contrats de travail et d'enseignement du CFA doit faire l'objet d'une **autorisation préalable** du Conseil d'Administration de l'établissement d'appui. Ce principe s'appliquant également aux contrats à durée déterminée conclu pour remplacer des personnels absents, il est possible de soumettre au conseil d'administration une délibération générale autorisant le proviseur à procéder à ces recrutements nécessaires en cas de besoin .

Lors de tout recrutement, le **projet** de contrat est à soumettre au contrôle et au visa du Recteur (Service Académique de l'Apprentissage) **préalablement** à sa signature par les deux parties. Il doit être accompagné d'une copie de l'ensemble des pièces justificatives, à savoir : extrait de casier judiciaire, certificat médical, fiche d'état civil avec mention de la nationalité, état des services militaires, carte de résident pour les étrangers.

2.3. Limite d'âge :

Les agents contractuels qui atteignent l'âge limite d'activité sont admis d'office à la retraite. Cet âge limite passera progressivement à 67 ans en fonction de l'année de naissance des personnels concernés :

Années de naissance	Age limite d'activité
Avant le 01/07/1951	65 ans
Entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951	65 ans 4 mois
1952	65 ans 9 mois
1953	66 ans 2 mois
1954	66 ans 7 mois
1955	67 ans

A noter que, dans certains cas, les agents peuvent poursuivre, de droit ou sous réserve des nécessités du service, leur activité professionnelle.

3. DUREE DU CONTRAT : (références : loi n° 84-16 du 11/01/1984, modifiée par la loi n° 2005-843 du 26/07/2005)

3.1. Durée du contrat des personnels de catégorie A (enseignants, conseillers d'éducation, documentalistes)

- ❑ Cas général :
Ces personnels sont recrutés, sur la base de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée, par un contrat à durée déterminée d'un an, conclu du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante.
Lors du premier recrutement, le contrat est conclu du jour de la pré-rentrée jusqu'au 31 août de l'année suivante. Les recrutements en cours d'année prennent effet à la date effective de la prise de fonction.
Après six années d'ancienneté, la reconduction du contrat se fait dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.
- ❑ Conditions de transformation des CDD en CDI :
La durée de six ans mentionnée ci-dessus est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans le même département ministériel et la même catégorie hiérarchique. Pour les CFA rattachés à un EPLE, elle comprend donc également les services assurés en qualité de contractuels des autres CFA de cette catégorie, du rectorat et des GRETA. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée de l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.
Les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont assimilés au temps complet.
La transformation du CDD en CDI a lieu à la date à laquelle l'intéressé atteint l'ancienneté requise ; elle peut donc concerner une personne recrutée pour effectuer un remplacement de courte durée au CFA, qui compte une ancienneté importante dans d'autres emplois. **Il est donc important, lors de tout recrutement, de bien vérifier la durée de l'expérience professionnelle des candidats.**
- ❑ Personnels recrutés sur des emplois à temps incomplet:
 - les services d'une quotité supérieure à 1/4 du temps complet donnent lieu à la conclusion d'un contrat à temps partiel, dont la durée et les conditions de transformation en CDI sont les mêmes que pour les temps complets
 - les services d'une quotité inférieure à 1/4 du temps complet sont rémunérés par des vacances (voir p. 26)
- ❑ Personnels intervenant au CFA en-dehors d'une activité professionnelle principale ou percevant une pension de retraite :
Sauf cas particuliers, ils sont rémunérés par des vacances, quelle que soit leur quotité de service.

3.2. Durée du contrat des personnels des catégories autres que la catégorie A

Leur recrutement s'effectue, sur la base des dispositions de l'article 6 de la loi du 11/01/1984 pour les emplois à temps incomplet d'une quotité inférieure à 70 % du temps complet et de l'article 6 sexies pour les autres.

- ❑ Personnels recrutés sur des emplois à temps incomplet d'une quotité inférieure à 70 % du service à temps complet :
Leurs contrats sont conclus pour une durée de douze mois, renouvelables par reconduction expresse dans la limite de six ans, délai au-delà duquel ils sont transformés en contrat à durée indéterminée.
- ❑ Personnels recrutés sur des emplois à temps complet ou à temps incomplet d'une quotité supérieure à 70 % du temps complet :
Leurs contrats sont conclus pour une durée maximale de dix mois, renouvelables. Lorsqu'ils comptent six années d'ancienneté effective, leurs contrats peuvent être transformés en contrat à durée indéterminée.
- ❑ Conditions de transformation des CDD en CDI :
La durée de six ans mentionnée ci-dessus est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués dans le même département ministériel et dans la même catégorie hiérarchique. Pour les CFA rattachés à un EPLE, elle comprend donc également les services assurés en qualité de contractuels des autres CFA de cette catégorie, du rectorat et des GRETA. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée de l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont assimilés au temps complet. La transformation du CDD en CDI a lieu à la date à laquelle l'intéressé atteint l'ancienneté requise ; elle peut donc concerner une personne recrutée pour effectuer un remplacement de courte durée au CFA, qui compte une ancienneté importante dans d'autres emplois. **Il est donc important, lors de tout recrutement, de bien vérifier la durée de l'expérience professionnelle des candidats.**

N.B. : les différents modèles de contrats à utiliser selon la situation figurent en annexe.

3.3. Période d'essai :

Les deux premiers mois de fonction sont considérés comme une période d'essai et un licenciement intervenant pendant cette période ou à son expiration ne peut donner lieu ni à préavis, ni à versement d'une indemnité.

3.4. Evaluation :

Décret n°86-83 du 17/01/1986 - Art 1-4 (créé par Décret n° 2007-338 du 12 mars 2007)

Les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'une évaluation au moins tous les trois ans.

Cette évaluation, qui donne lieu à un compte rendu, comporte un entretien, qui porte principalement sur leurs résultats professionnels au regard des objectifs qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent. L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation des agents en rapport avec leurs missions, leurs projets professionnels, et notamment leurs projets de préparation aux concours d'accès au corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Pour les personnels enseignants, un protocole d'évaluation associant les CFA et les corps d'inspection a été mis en place dans l'académie de Strasbourg. Il figure en annexe 5.

3.5. Fin du contrat :

Art. 45 - Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007- art.30)

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de **renouveler ou non l'engagement** au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien ;

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Art. 46. - Décret n°86-83 du 17/01/1986

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un **préavis** qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus aux articles 16 et 17 et aux titres V, VI et X du présent décret, ni aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Art. 47 - Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art. 31).

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un **entretien préalable**. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Art. 48 - Décret n°86-83 du 17/01/1986

L'agent non titulaire informe son administration de son intention de **démisionner** par lettre recommandée. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle qui est mentionnée à l'article 46, alinéa 1er ci-dessus.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

3.6. Licenciement :

Art. 49 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2003-173 du 25 février 2003 -art. 12).

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressé peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

Art. 50. -Décret n°86-83 du 17/01/1986

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité.

Art. 51 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.32).

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

- 1° Aux agents recrutés pour une durée indéterminée ;
- 2° Aux agents engagés à terme fixe et licenciés avant ce terme ;
- 3° Sous réserve des dispositions de l'article 33 du présent décret, aux agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises, auxquels aucun emploi n'a pu être proposé à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non, d'un congé de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une période d'activité dans la réserve opérationnelle, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré pour raison de famille, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'a pas excédé un mois, et au terme d'un mandat dont l'exercice est incompatible avec l'occupation d'un emploi public.
- 4° Aux agents licenciés pour inaptitude physique.

Art. 52 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.33).

Toutefois l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent qui remplit les conditions fixées à l'article 51 lorsqu'il :

- 1° Est fonctionnaire détaché en qualité d'agent non titulaire ;
- 2° Retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- 3° A atteint l'âge de soixante ans et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- 4° Est démissionnaire de ses fonctions ;
- 5° A été engagé pour effectuer des vacances.

Art. 53 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.34).

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires. Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.

En cas de licenciement après un congé sans traitement, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est celle effectivement perçue au cours du mois civil précédant la mise en congé sans traitement, telle qu'elle est définie au premier alinéa du présent article.

Art. 54 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.35).

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge de 60 ans mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

Pour l'application de cet article, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois sera négligée.

Art. 55 -Décret n°86-83 du 17/01/1986

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 54 ci-dessus est décomposée selon les modalités prévues au titre VII du présent décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

Art. 56 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 98-158 du 11 mars 1998- art.10).

L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois.

4. CONGÉS ANNUELS :

Les personnels contractuels ayant souscrit un contrat de 12 mois ont droit à un congé annuel à plein traitement égal à celui des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26/10/1984.

Les personnels contractuels recrutés pour une durée inférieure à un an bénéficient, en matière de congés payés, de 2,5 jours par mois de service.

Les congés annuels doivent être pris à l'intérieur de la durée du contrat.

5. PROTECTION SOCIALE :

Les agents contractuels des CFA bénéficient des dispositions du décret n° 86-83 du 17/01/1986 relatif à la protection sociale des agents non titulaires de l'Etat.

Les congés rémunérés ou non ne peuvent être attribués au-delà de la période de l'engagement restant à courir.

5.1. Congés pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle et de représentation.

Art. 11 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005- art.3).

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier :

- d'un **congé pour formation syndicale** d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an, dans les conditions fixées par le décret n° 84-474 du 15 juin 1984 ;
- d'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables dans les conditions fixées par le décret n° 63-501 du 20 mai 1963 relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'État, des départements et des communes et des établissements publics du congé prévu par la loi n° 61-1418 du 29 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la **formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse** ;
- d'un congé pour **formation professionnelle** dans les conditions fixées par le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 susvisé - cf. (*)
- d'un congé de représentation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an dans les conditions fixées pour les fonctionnaires par le 10° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005. Ce congé ne peut se cumuler avec ceux prévus aux deuxième et troisième alinéas du présent article qu'à concurrence de douze jours ouvrables pour une même année.

(*) Congé de formation professionnelle :

- ⇒ Le décret n° 75-205 du 26/03/1975 modifié qui définit les conditions d'octroi du congé de formation aux agents civils non titulaires de l'État et de ses établissements publics est applicable aux personnels contractuels des CFA.

Les personnels contractuels des CFA qui comptent 36 mois de services effectifs peuvent donc adresser des demandes de congé de formation, pour des actions ayant reçu l'agrément de l'État, à leur CFA, au début de chaque cycle de formation.

Les décisions d'octroi du congé et d'octroi de l'indemnité forfaitaire relèvent des CFA, après avis de la commission consultative des CFA, mise en place par le Rectorat, selon la procédure et le calendrier suivants :

- ⇒ dépôt des demandes, accompagnées d'une lettre de motivation au CFA au 15/09 ;
- ⇒ transmission des demandes par les CFA au S.A.A. pour le 01/10 ;
- ⇒ renvoi des demandes aux CFA avec l'avis des corps d'inspection et de la commission consultative pour le 15/11 ;
- ⇒ décision des CFA au 01/12.

5.2. Congés pour raisons de santé :

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont, sauf dispositions contraires applicables aux personnels contractuels des CFA ; les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail viennent en déduction des sommes allouées par les établissements.

5.2.1. Congés de maladie :

Les agents contractuels en activité bénéficient, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si leur utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant 300 jours de service effectif, si leur utilisation est discontinue de congés de maladie dans les limites suivantes :

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

5.2.2. Congés de grave maladie :

Les agents contractuels en activité employés de manière continue et comptant au moins trois années de service, atteints d'une affection dûment constatée les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficient d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, ils conservent l'intégralité de leur traitement pendant une durée de 1 an ; leur traitement est réduit de moitié pendant les deux années suivantes.

En vue de l'octroi de ce congé, ils sont soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le directeur du CFA sur avis émis par le comité médical saisi du dossier. La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé de grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Modalités de la première demande :

- ⇒ L'intéressé adresse une lettre manuscrite accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant prescrivant le congé de grave maladie au directeur du CFA qui la transmet au SAA.
- ⇒ Le SAA envoie la demande au comité médical par l'intermédiaire de la médecine de prévention
- ⇒ Le comité médical convoque l'intéressé pour une visite auprès d'un expert et formule son avis suite au rapport de celui-ci.

5.2.3. Accident du travail et maladie professionnelle :

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les agents contractuels bénéficient d'un congé pendant toute la période d'incapacité du travail. Pendant cette période, les indemnités journalières sont portées par le CFA au montant du plein traitement :

- ⇒ pendant 1 mois dès leur entrée en fonction
- ⇒ pendant 2 mois après 2 ans de service
- ⇒ pendant 3 mois après 3 ans de service

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières qui sont servies :

- soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.

5.2.4. Congés de maternité ou d'adoption :

Les agents contractuels en activité ont droit, après 6 mois de service, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant la durée de ce congé, ils perçoivent leur plein traitement. Le CFA leur verse donc la différence entre celui-ci et les indemnités journalières de la sécurité sociale.

5.3. Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles :

5.3.1. Art 19 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par Décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012- art.14)

L'agent non titulaire employé de manière continue et qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, sur sa demande, à un **congé parental**. Ce congé est accordé par l'autorité dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relèvent les intéressés par périodes de six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

5.3.2. Congé de paternité :

Ce congé est accordé aux agents contractuels sur demande écrite au Directeur du CFA un mois avant le début du congé et dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Sa durée est de 11 jours consécutifs au plus (y compris les samedis et dimanches) ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé n'est pas fractionnable et peut se cumuler avec le congé accordé à la naissance de l'enfant.

Le congé de paternité est indemnisé par la sécurité sociale.

5.3.3. Art. 19 bis -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.11).

L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un **congé** sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger **en vue de l'adoption** d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

5.3.4. Art. 19 ter -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2013-68 du 18 janvier 2013 - art1).

L'agent non titulaire en activité a droit à un **congé de solidarité familiale** lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'[article L. 1111-6 du code de la santé publique](#) souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

L'agent peut demander le bénéfice du congé de solidarité familiale :

1° Soit pour une période continue d'interruption d'activité dont la durée maximale est celle mentionnée au deuxième alinéa du I du présent article ;

2° Soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;

3° Soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit à l'expiration des périodes mentionnées au II, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à la demande de l'agent.

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie prévue aux articles [L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale](#) peut être versée à l'agent.

5.3.5. Art. 20 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art 12).

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit sur sa demande à un **congé sans rémunération** d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans :

1° Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

2° Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

A l'issue de ce congé, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si la durée du congé excède un an, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

5.3.6. Art. 20 bis -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2006-536 du 11 mai 2006-art.2).

L'agent non titulaire bénéficie, sur sa demande, d'un **congé de présence parentale**. Ce congé est non rémunéré.

Peuvent faire valoir leurs droits à ce congé les agents contractuels employés de manière continue depuis plus d'un an. Il est d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans.

Si la durée du congé excède un an, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé.

5.3.7. **Congé pour convenances personnelles :**

Art. 22 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art 13).

Art. 23 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art 14).

Les agents contractuels employés de manière continue depuis au moins trois ans peuvent solliciter, dans la mesure permise par le service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de trois ans renouvelable à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent leur demande de congé.

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande indiquant la date de début et la durée du congé doit être formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

5.3.8. **Congé pour raisons de famille :**

Art.21 -Décret n°86-83 du 17/01/1986

Dans la mesure où les nécessités de service le permettent, l'agent contractuel peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an.

5.4. **Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans la réserve opérationnelle :**

Art. 25 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.15).

L'agent non titulaire appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

Au terme de ses fonctions ou de son mandat, l'agent est réintégré à sa demande, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

Art. 26 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par décret n° 2008-281 du 21 mars 2008-art.3).

L'agent non titulaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé en congé sans traitement. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard dans le mois suivant sa libération, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous.

L'agent non titulaire qui accomplit une période d'instruction obligatoire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

L'agent non titulaire qui accomplit soit une période d'activité dans la réserve opérationnelle sur son temps de travail pour une durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile d'une durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile est mis en congé avec traitement pour la durée de la période considérée et en congé sans traitement pour la période excédant ces durées.

L'agent non titulaire qui accomplit sur son temps de travail une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire mentionnée à [l'article L. 3132-1 du code de la santé publique](#) est placé en congé avec rémunération pendant toute la durée de la période considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une période d'activité dans l'une des réserves mentionnées au présent article, l'agent est réemployé sur son précédent emploi ou un emploi équivalent, dans les conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33 ci-dessous.

Les périodes d'activité dans ces réserves sont prises en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté et des droits à congé annuel.

5.5. Situation à l'issue des congés :

5.5.1. Conditions de réemploi :

Art. 32 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.19).

A l'issue des congés prévus aux paragraphes 5.3.5., 5.3.6. et 5.3.7., les agents aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi précédent dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Art. 33 -Décret n°86-83 du 17/01/1986.

Les cas de réemploi des agents non titulaires prévus au présent titre ne sont applicables qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat.

5.5.2. Agents physiquement inaptes :

Art. 17 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par décret n° 2007-338 du 12 mars 2007).

2° L'agent non titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux paragraphes 5.2.3. et 5.2.4. ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

À l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du décret 86-83, l'agent non titulaire inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

À l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus au 2° du présent article et à l'article 16 du décret 86-83, l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service est réemployé dans les conditions définies à l'article 32. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à un an, l'agent non titulaire ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard un mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

4° Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

5.5.3. Agents sans droits à congés rémunérés :

Art. 16 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2003-173 du 25 février 2003).

L'agent non titulaire qui cesse ses fonctions pour raison de santé ou pour maternité, paternité ou adoption et qui se trouve sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption est :

- en cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pour une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;
- en cas de maternité, de paternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité, paternité ou adoption pour une durée égale à celle du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue au paragraphe 5.2.3.; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré.

Si l'agent se trouve placé à l'issue d'une période de congé sans traitement dans une situation qui aurait pu lui permettre de bénéficier d'un des congés prévus aux paragraphes 5.2.3. et 5.2.4 ci-dessus, le bénéfice de ce congé lui est accordé.

5.6. Congé de mobilité :

Art. 33-2. - Décret n°86-83 du 17/01/1986

L'agent non titulaire employé pour une durée indéterminée peut solliciter, sous réserve des nécessités de service, un congé de mobilité.

Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

L'agent doit solliciter de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins deux mois avant le terme du congé. L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux articles 32 et 33.

L'agent qui, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai susmentionné, est présumé renoncer à son emploi. A ce titre, il ne peut percevoir aucune indemnité.

Un congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.

6. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :

Art. 34 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003-art. 7).

L'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel.

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

La durée du service à temps partiel que l'agent non titulaire peut être autorisé à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée normale de service. La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Pour les personnels enseignants la durée du service est aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires, correspondant à la quotité de temps de travail choisie et qui ne peut correspondre à une quotité de travail inférieure à 50 % ni supérieure à 90 %. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Les personnels relevant d'un régime d'obligations de service dont la quotité de temps de travail est aménagée entre 80 % et 90 % perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40

Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule.

Art. 36 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003-art. 9).

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

Pour les personnels enseignants, les personnels d'éducation et de documentation l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois années scolaires. Au-delà de cette période de trois années scolaires, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses. Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel ainsi que les demandes de réintégration à temps plein prennent effet au 1er septembre. La demande des intéressés doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire, sauf dans le cas d'une réintégration à temps plein pour motif grave.

Lorsque l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée à un agent recruté par contrat à durée déterminée, elle ne peut l'être pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue.

Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel

Art. 37 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le n° 2003-1307 du 26 décembre 2003)

Concerne les personnels de catégories C et B :

Les agents non titulaires autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier, lorsque l'intérêt du service l'exige, du versement d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Art. 39 -Décret n°86-83 du 17/01/1986

L'agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit une fraction du traitement ou du salaire ainsi que, le cas échéant, des primes et indemnités de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette fraction correspond, selon le cas, à l'une de celles prévues à l'article 34 du présent décret. Toutefois, dans le cas des services représentant 80 p. 100 ou 90 p. 100 du temps plein, cette fraction est égale respectivement à six-septièmes et trente-deux trente-cinquièmes.

La prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement sont perçues au taux plein par l'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel, et le supplément familial de traitement qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants.

Art. 40 -Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.23).

Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination des droits à formation et, le cas échéant, de l'évolution de la rémunération, les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

L'agent non titulaire autorisé à travailler à temps partiel a droit aux congés prévus aux paragraphes 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4.

L'agent non titulaire qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie, pendant une période où il a été autorisé à assurer un service à temps partiel, perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il travaillait à temps plein, déterminée dans les conditions fixées à l'article 34 ci-dessus. A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'intéressé qui demeure en congé recouvre les droits de l'agent exerçant ses fonctions à temps plein, s'il n'a pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel dans les délais prévus à l'article 36 ci-dessus.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le bénéficiaire de tels congés est, en conséquence, rétabli, durant la durée de ces congés, dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

Les dispositions ci-dessus à l'exception de l'article 37 ci-dessus ne s'appliquent pas aux agents contractuels recrutés pour exercer à temps partiel, mais seulement aux agents ayant été recrutés à temps complet et ayant demandé à accomplir un service à temps partiel.

7. SUSPENSION ET DISCIPLINE :

Art. 43 - Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.28 – art.29).

En cas de **faute grave** commise par un agent contractuel, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par le directeur du CFA. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

Art. 43-1 - Décret n°86-83 du 17/01/1986 (ajouté par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art. 29).

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une **sanction disciplinaire**, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Art. 43-2 - Décret n°86-83 du 17/01/1986 (ajouté par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007-art.29).

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont les suivantes :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement, après contrôle et visa du Recteur de l'Académie

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Art. 44 - Décret n°86-83 du 17/01/1986 (modifié par le décret n° 2007-338 du 23 mars 2007-art.28).

Le pouvoir disciplinaire appartient au directeur du CFA.

L'agent contractuel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

Le CFA doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

II. PERSONNELS ENSEIGNANTS :

1. CONDITIONS DE DIPLOMES :

Toute personne appelée à enseigner dans un CFA doit :

- ◇ s'il s'agit d'exercer des fonctions d'enseignement général, justifier d'un master 2 ou d'un diplôme équivalent, sachant que celui-ci peut relever d'une discipline autre que celle du recrutement (par exemple, pour un recrutement en lettres-histoire, licence de lettres et master de sciences de l'éducation ou métiers de l'enseignement et de la formation).

N.B. : en EPS, les personnels recrutés doivent être également titulaires du brevet de sauvetage aquatique.

- ◇ s'il s'agit d'exercer des fonctions d'enseignement professionnel, :
 - soit justifier du niveau de qualification exigé des candidats à un emploi d'enseignement dans un EPLE, c'est-à-dire être titulaire d'un master 2 ou être titulaire d'un diplôme de niveau 3 et justifier de cinq années de pratique professionnelle ou, dans les spécialités où n'existe pas de diplôme de l'enseignement supérieur, être titulaire d'un diplôme de niveau 4 et justifier de sept années de pratique professionnelle
 - soit être titulaire d'un titre ou diplôme de même niveau que celui auquel prépare l'enseignement dispensé et d'une expérience professionnelle minimum de deux ans dans la spécialité enseignée au cours des dix dernières années.

2. DISCIPLINES DE RECRUTEMENT :

Les disciplines de recrutement des professeurs contractuels des CFA sont strictement les mêmes que celles des PLP. Ce sont celles qui doivent figurer à l'article 1 des contrats.

3. CATÉGORIES DE RÉMUNÉRATION :

Le décret du 12/05/1981 modifié a institué 4 catégories de rémunération, selon les titres et diplômes possédés par les intéressés. Compte tenu des formations dispensées dans les CFA "publics" de l'Académie, il n'y a pas lieu de recruter d'enseignants titulaires de diplômes ou de titres de niveau supérieur à ceux exigés pour le classement en 2^{ème} catégorie.

Les titres ou diplômes sont les suivants :

■ Pour la 2^{ème} catégorie :

- ◇ les titulaires d'un doctorat d'université, d'un diplôme d'études supérieures spécialisées obtenu après la maîtrise ou après dispense de celle-ci, d'un diplôme d'études approfondies, d'une maîtrise, d'un diplôme d'études supérieures obtenu après une licence, d'une licence ;
- ◇ les titulaires d'un titre d'ingénieur ;
- ◇ les titulaires du diplôme de l'Ecole de Haut Enseignement Commercial ;
- ◇ les titulaires d'un diplôme d'enseignement commercial obtenu à la sortie d'une école supérieure de commerce ou du diplôme d'études supérieures commerciales, administratives et financières délivré par une école supérieure de commerce et d'administration des entreprises ;
- ◇ les titulaires d'un diplôme d'études supérieures économiques ou techniques délivré par le CNAM ou l'un des centres associés ou un institut d'université ;
- ◇ les titulaires du diplôme national supérieur d'expression plastique ;
- ◇ les titulaires du diplôme d'architecte délivré soit par l'Ecole spéciale d'architecture, soit par l'ENSAIS ou du diplôme d'architecte DPLG ;
- ◇ les titulaires du DECS ;
- ◇ les titulaires d'un diplôme de formation continue homologué de niveau 1 et 2.

■ **Pour la 3^{ème} catégorie :**

- ◇ les titulaires d'un ou plusieurs certificats de licence ;
- ◇ les titulaires d'un DUT ou BTS ;
- ◇ les titulaires du DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG ;
- ◇ les titulaires du baccalauréat ;
- ◇ les titulaires du brevet de technicien ;
- ◇ les titulaires des diplômes de sortie délivrés par l'une des écoles d'arts appliqués ou l'une des écoles supérieures d'arts appliqués.
- ◇ les titulaires d'un diplôme de niveau 5 recrutés conformément au 1. §2 ci-dessus.

4. DÉTERMINATION DE L'INDICE DE RÉMUNÉRATION :

Chaque catégorie est dotée de treize indices de rémunération. L'indice de chaque agent est déterminé en tenant compte des titres et diplômes possédés, de la qualification professionnelle et de l'expérience pédagogique éventuellement acquise, ainsi que pour les disciplines technologiques, des services accomplis dans le secteur privé.

Pour éviter des divergences d'un CFA à l'autre, je vous propose de prendre en compte :

- ◇ pour leur durée effective, les services militaires obligatoires, les services d'enseignement supérieurs au mi-temps effectués dans un CFA ou un établissement public d'enseignement.
- ◇ pour les disciplines technologiques et pour les 2/3 de leur durée, les services accomplis dans le secteur privé à compter de l'âge de 18 ans, à condition qu'ils aient été effectués dans une activité susceptible de contribuer à la formation professionnelle des intéressés.

L'ensemble des pièces justificatives doit être soumis avant l'établissement du projet de contrat au Service Académique de l'Apprentissage qui adresse en retour au CFA un état de classement de l'agent recruté. Cet état est à remettre à l'intéressé lors de la signature du contrat et doit être signé par lui.

5. CHANGEMENTS INDICIAIRES :

Ils sont prononcés par le CFA (cf. grilles ci-jointes - annexe 1) après consultation du SAA et donnent lieu, le cas échéant, à l'établissement d'un avenant au contrat.

Si l'agent acquiert en cours de contrat, un titre permettant son classement dans la catégorie supérieure, il est classé à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il avait précédemment. Son changement de catégorie donne lieu à établissement d'un avenant à son contrat.

6. DURÉE DU SERVICE :

La durée annuelle du service exigible des professeurs contractuels des CFA est de 648 heures, correspondant à un service hebdomadaire moyen de 18 heures en enseignement général et technologique et 720 heures, correspondant à un service hebdomadaire moyen de 20 heures en éducation physique et sportive.

Dans cette spécialité, 2 heures sur les 20 heures hebdomadaires moyennes peuvent être consacrées à l'animation d'activités sportives organisées par le CFA pour des apprentis en-dehors des heures de cours. Le contrat des intéressés doit le préciser dans l'article 1.

Lorsqu'un professeur assure des heures de liaison CFA / Entreprise dans le cadre de son service normal, les heures consacrées à cette liaison sont décomptées dans le temps de service après avoir été affectées d'un coefficient de pondération égal au rapport entre la durée légale du travail et le service hebdomadaire moyen d'enseignement, c'est-à-dire 1,94 pour les professeurs d'enseignement général et technologique et 1,75 pour les professeurs d'E.P.S.

7. RÉMUNÉRATION :

7.1. Rémunération normale :

Elle comprend le traitement budgétaire brut afférent à l'indice attribué, l'indemnité de résidence correspondant à ce traitement, l'indemnité de difficultés administratives, l'indemnité de suivi des apprentis ainsi que le supplément familial de traitement et les prestations familiales lorsque les intéressés ont des enfants à charge.

7.2. Rémunérations supplémentaires :

- Les heures de suppléance assurées exceptionnellement par les enseignants à temps complet ou à temps partiel en sus du service fixé dans leur contrat sont rémunérées sur la base du taux de l'heure effective de suppléance (Code 14 pour les professeurs d'enseignement général et technologique, Code 15 pour les professeurs d'EPS).
- Les heures supplémentaires effectuées par les professeurs à temps complet en sus du volume horaire annuel inscrit au contrat sont rétribuées, selon les modalités prévues par le décret n° 79-916 du 17/10/1979 modifié, par une indemnité horaire, dont le montant est fonction du niveau de la formation dispensée.
(Code 008 pour le niveau 5, 009 pour le niveau 4 et 010 pour le niveau 3)
- Le CFA établit un service prévisionnel des heures supplémentaires par trimestre, qui fait l'objet d'ajustements en fin d'année au vu des services réellement accomplis.
Lorsque les professeurs recrutés à temps partiel ou autorisés à travailler à temps partiel effectuent un temps de travail supérieur à celui prévu au contrat, le volume annuel prévu au contrat est modifié par voie d'avenant.

7.3. Situation des personnels enseignant dans plusieurs CFA :

Lorsqu'un professeur assure des heures d'enseignement dans plusieurs CFA, chaque CFA lui établit un contrat pour le volume d'heures qu'il y assure.

Le CFA, dans lequel l'intéressé assure le plus grand nombre d'heures, passe avec le (ou les) autre(s) CFA une convention, selon le modèle joint en annexe 4.

Si le service annuel total de l'intéressé dépasse le service normal, le CFA dans lequel il assure le moins d'heures, lui établira un contrat pour le volume d'heures correspondant entre le service normal et le volume horaire qu'il assure dans l'autre CFA et lui rémunérera les heures assurées au-delà en heures supplémentaires. Il le précisera dans le contrat de l'intéressé (article1)

8. PERSONNELS FAISANT FONCTION DE C.P.E. :

- 8.1. Il apparaît souhaitable de recruter pour cette fonction des personnels titulaires au minimum d'un diplôme de niveau bac + 2. Ils sont, selon les diplômes qu'ils possèdent, classés dans l'une des deux catégories prévues au II-2 ci-dessus.
- 8.2. En ce qui concerne la détermination de leur indice de rémunération, je vous propose de retenir pour leur durée effective, les services militaires obligatoires et les services effectués en qualité de faisant fonction de CE dans un CFA ou un établissement public d'enseignement.
- 8.3. La durée du service exigible de ces agents est de 1607 heures effectives.
- 8.4. Leur rémunération comprend le traitement brut afférent à l'indice attribué, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales s'ils ont des enfants à charge. Elle peut comprendre l'indemnité de difficultés administratives et une indemnité équivalente à l'indemnité forfaitaire des conseillers principaux et conseillers d'éducation.

9. DOCUMENTALISTE :

- 9.1. Ils sont, selon les diplômes qu'ils possèdent, classés dans l'une des deux catégories prévues au II-3 ci-dessus.
- 9.2. En ce qui concerne la détermination de leur indice de rémunération, je vous propose de retenir pour leur durée effective, les services militaires obligatoires et les services effectués en qualité de faisant fonction de documentaliste dans un CFA ou un établissement public d'enseignement.
- 9.3. La durée du service exigible de ces agents est de 1607 heures effectives.
- 9.4. Leur rémunération comprend le traitement brut afférent à l'indice attribué, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales s'ils ont des enfants à charge. Elle peut comprendre l'indemnité de difficultés administratives.

III. PERSONNELS RECRUTES POUR ASSURER DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES, DE SURVEILLANCE, TECHNIQUES OU DE SERVICE :

1. PERSONNELS DE BUREAU ET DE SURVEILLANCE :

1.1. Classement et rémunération :

Ils sont classés, en fonction de leurs titres ou diplômes, soit dans la catégorie des personnels titulaires d'un titre ou diplôme de niveau 5, soit dans celle des personnels titulaires d'un titre ou diplôme de niveau 4.

Vous trouverez en annexe 2 les grilles indiciaires qui leur sont applicables.

La rémunération des intéressés est fixée en tenant compte de leur expérience professionnelle antérieure. Je vous propose de prendre en compte, pour le classement dans l'échelle afférente à chaque catégorie, :

- pour leur durée effective, les services militaires obligatoires
- pour leur durée effective, les fonctions administratives effectuées au moins à mi-temps dans un CFA, un établissement public d'enseignement ou un service d'Etat
- pour les 2/3 de leur durée, les services accomplis dans le secteur privé à compter de l'âge de 18 ans, à condition qu'ils aient été effectués dans une activité susceptible de contribuer à la formation professionnelle des intéressés.

L'ensemble des pièces justificatives doit être soumis **avant le projet de contrat** au Service Académique de l'Apprentissage qui adressera en retour au CFA un état de classement de l'agent recruté. Cet état sera remis à l'intéressé lors de la signature du contrat et devra être signé par lui.

Les changements indiciaires sont prononcés par le CFA et donnent lieu, le cas échéant, à l'établissement d'un avenant au contrat.

1.2. Durée du travail :

Elle est de 1 607 heures effectives.

1.3. Rémunération :

Elle comprend le traitement budgétaire brut afférent à l'indice attribué, l'indemnité de résidence correspondant à ce traitement, le supplément familial de traitement et les prestations familiales lorsque les intéressés ont des enfants à charge. Elle peut comprendre l'indemnité de difficultés administratives et, pour les personnels de secrétariat :

- une indemnité équivalente à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) instituée par le décret 2002-61 du 14/01/2002 pour ceux titulaires d'un titre ou diplôme de niveau 5. Son montant sera calculé sur la base des critères appliqués par le Rectorat de l'Académie de Strasbourg.
- une prime équivalente à la prime de fonction et de résultat des SAENES pour ceux titulaires d'un titre ou diplôme de niveau 4.

En référence aux modalités de mise en œuvre de la PFR dans l'Académie de Strasbourg, les personnels concernés percevront la prime de base affectée du coefficient 2. La part individuelle, calculée à partir d'un montant de base, pourra être modulée dans la limite de 1 à 4 fois le montant de base.

N. B. : l'indemnité équivalente à l'IAT et la prime équivalent à la PFR ne sont pas versées aux personnels recrutés pour assurer un remplacement ; elles ne le sont qu'à ceux recrutés par un contrat de dix ou douze mois ou CDI.

2. PERSONNELS TECHNIQUES ET DE SERVICE :

2.1. Détermination de l'indice de rémunération :

Vous trouverez en annexe 3 la grille indiciaire qui leur est applicable.

Les conditions de prise en compte de l'ancienneté antérieure à l'entrée en fonction et de promotion indiciaire sont les mêmes que celles des personnels de bureau.

2.2. Durée du travail :

Elle est de 1 607 heures effectives.

2.3. Rémunération :

Elle comprend le traitement budgétaire brut afférent à l'indice de rémunération, l'indemnité de résidence correspondant à ce traitement, le supplément familial de traitement et les prestations familiales lorsque les intéressés ont des enfants à charge. Elle peut comprendre l'indemnité de difficultés administratives ainsi qu'une indemnité équivalente à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) instituée par le décret 2002-61 du 14/01/2002 dont le montant sera calculé sur la base des critères appliqués par le Rectorat de l'Académie de Strasbourg

N.B. : l'indemnité équivalente à l'IAT n'est pas versée aux personnels recrutés pour assurer un remplacement ; elle ne l'est qu'à ceux recrutés par un contrat de dix ou douze mois ou CDI.

IV. REMUNERATION SUR LE BUDGET DES CFA DE CERTAINS PERSONNELS DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE VACATAIRES :

1. PERSONNELS DE DIRECTION, GESTIONNAIRES ET AGENTS-COMPTABLES :

Conformément à l'article 3 du décret 79-916 du 17/10/1979 modifié, ils sont rémunérés au moyen d'une indemnité forfaitaire annuelle, dont le montant est fixé par arrêté ministériel, en fonction de l'effectif d'apprentis du CFA au 1^{er} janvier de chaque année.

Dans le cas où les fonctions de gestionnaire et d'agent-comptable sont exercées par la même personne, celle-ci perçoit les deux indemnités liées à ces fonctions ; toutefois, le montant ainsi obtenu est réduit de 25%.

2. CHEFS DE TRAVAUX :

Conformément à l'article 2 du décret n° 79-916 du 17/10/1979, les personnes qui, en-dehors de l'activité qu'elles exercent à titre principal, remplissent les fonctions de chefs de travaux d'un CFA, sont rémunérées au moyen d'une indemnité horaire aux taux prévus par l'article 2 du décret 68-536 du 23/05/1968 modifié. Le droit à rémunération n'est ouvert que lorsque la durée des travaux pratiques dispensés par les personnels dont ils assurent l'encadrement est au minimum de 6 heures et à raison d'une demi-heure par tranche de 6 heures.

3. PERSONNELS D'ADMINISTRATION ET DE SERVICE :

Conformément au décret n° 2004-986 du 16/09/2004, les personnels titulaires et non titulaires de l'éducation nationale peuvent percevoir des vacances lorsqu'ils apportent leur concours au fonctionnement des CFA, lorsque ce concours s'effectue en-dehors de leurs obligations de service.

Le montant de ces vacances est calculé sur la base de taux unitaires horaires fixés par catégorie de personnel. Il est plafonné à 150 fois le taux horaire par an.

4. PERSONNELS ENSEIGNANTS :

Les enseignants qui, en-dehors de leur activité principale, interviennent en CFA sont rémunérés, pour chaque heure de cours assurée, conformément au décret n° 79-916 du 17/10/1979 modifié, par une indemnité horaire qui est fonction du niveau de l'enseignement dispensé.

Niveau 5 : C. 008

Niveau 4 : C.009

Niveau 3 : C 010

Il convient de signer avec ces personnels un contrat selon le modèle joint en annexe 6.

5. PERSONNELS ENSEIGNANTS VACATAIRES :

Ils doivent remplir les mêmes conditions de diplôme que les personnels contractuels (cf. II. 1.)

La rémunération se fait sur les mêmes bases que celles applicables au personnel enseignant de l'Education Nationale (cf. § 4 ci-dessus).

Ce mode de rémunération s'applique aux personnels dont la quotité de service est inférieure à 1/4 du temps complet et, sauf cas particulier, aux personnels qui interviennent en CFA en-dehors d'une activité professionnelle principale ou qui perçoivent une pension de retraite, quelle que soit leur quotité de service.

Il convient de leur établir un contrat selon le modèle joint en annexe 6.

**GRILLES INDICIAIRES APPLICABLES AUX
PROFESSEURS CONTRACTUELS DES C.F.A.**

(cf. Arrêté ministériel du 29/08/1989 – circulaire ministérielle n° 90-287 du 22/10/1990)

1. Professeurs recrutés en 3ème catégorie :

ECHELON	INDICE BRUT	DIPLOME	TEMPS DE PASSAGE PAR ECHELON	ANCIENNETE REQUISE
1 ^{er}	340	Bac	1 an	
2 ^{ème}	363	Bac ----- Bac + 2	1 an 6 mois	1 an
3 ^{ème}	386	Bac ----- Bac + 2	1 an 6 mois	2 ans 6 mois ----- 1 an 6 mois
4 ^{ème}	419	Bac ----- Bac + 2	2 ans	4 ans ----- 3 ans
5 ^{ème}	442	Bac ----- Bac + 2	2 ans	6 ans ----- 5 ans
6 ^{ème}	465	Bac ----- Bac + 2	2 ans	8 ans ----- 7 ans
7 ^{ème}	493	Bac ----- Bac + 2	3 ans	10 ans ----- 9 ans
8 ^{ème}	536	Bac ----- Bac + 2	3 ans	13 ans ----- 12 ans
9 ^{ème}	579	Bac ----- Bac + 2	3 ans	16 ans ----- 15 ans
10 ^{ème}	621	Bac ----- Bac + 2	3 ans 6 mois	19 ans ----- 18 ans
11 ^{ème}	662	Bac ----- Bac + 2	3 ans 6 mois	22 ans 6 mois ----- 21 ans 6 mois
12 ^{ème}	705	Bac ----- Bac + 2	4 ans	26 ans ----- 25 ans
13 ^{ème}	751	Bac ----- Bac + 2		30 ans ----- 29 ans

2. Professeurs recrutés en 2ème catégorie :

ECHELON	INDICE BRUT	TEMPS DE PASSAGE PAR ECHELON	ANCIENNETE REQUISE
1 ^{er}	408	1 an 6 mois	
2 ^{ème}	441	1 an 6 mois	1 an 6 mois
3 ^{ème}	469	1 an 6 mois	3 ans
4 ^{ème}	500	1 an 6 mois	4 ans 6 mois
5 ^{ème}	529	2 ans 6 mois	6 ans
6 ^{ème}	560	3 ans	8 ans 6 mois
7 ^{ème}	591	3 ans	11 ans 6 mois
8 ^{ème}	623	3 ans	14 ans 6 mois
9 ^{ème}	657	3 ans	17 ans 6 mois
10 ^{ème}	690	3 ans	20 ans 6 mois
11 ^{ème}	722	3 ans	23 ans 6 mois
12 ^{ème}	755	3 ans 6 mois	26 ans 6 mois
13 ^{ème}	791		30 ans

**GRILLES INDICIAIRES APPLICABLES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS
DE SECRETARIAT DES CFA**

A COMPTER DU 01/09/2012

Personnels titulaires d'un diplôme de niveau 5 :

ECHELON	INDICE BRUT	TEMPS DE PASSAGE PAR ECHELON	ANCIENNETE REQUISE
1 ^{er}	297	1 an	
2 ^{ème}	298	2 ans	1 an
3 ^{ème}	299	2 ans	3 ans
4 ^{ème}	303	2 ans	5 ans
5 ^{ème}	310	3 ans	7 ans
6 ^{ème}	320	3 ans	10 ans
7 ^{ème}	328	3 ans	13 ans
8 ^{ème}	337	3 ans	16 ans
9 ^{ème}	348	3 ans	19 ans
10 ^{ème}	364	3 ans	22 ans
11 ^{ème}	388		25 ans

**GRILLES INDICIAIRES APPLICABLES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS
DE SECRETARIAT DES CFA**

A COMPTE DU 01/09/2012

Personnels titulaires d'un diplôme de niveau 4 :

ECHELON	INDICE BRUT	TEMPS DE PASSAGE PAR ECHELON	ANCIENNETE REQUISE
1 ^{er}	299	1 an	
2 ^{ème}	333	2 ans	1 an
3 ^{ème}	347	2 ans	3 ans
4 ^{ème}	359	2 ans	5 ans
5 ^{ème}	374	3 ans	7 ans
6 ^{ème}	393	3 ans	10 ans
7 ^{ème}	417	3 ans	13 ans
8 ^{ème}	436	3 ans	16 ans
9 ^{ème}	457	3 ans	19 ans
10 ^{ème}	485	3 ans	22 ans
11 ^{ème}	516	4 ans	25 ans
12 ^{ème}	548	4 ans	29 ans
13 ^{ème}	575		33 ans

**GRILLE INDICIAIRE APPLICABLE AUX PERSONNELS CONTRACTUELS
TECHNIQUES DES CFA**

A COMPTEUR DU 01/09/2012

ECHELON	INDICE BRUT	TEMPS DE PASSAGE PAR ECHELON	ANCIENNETE REQUISE
1 ^{er}	297	1 an	
2 ^{ème}	298	2 ans	1 an
3 ^{ème}	299	2 ans	3 ans
4 ^{ème}	303	2 ans	5 ans
5 ^{ème}	310	3 ans	7 ans
6 ^{ème}	320	3 ans	10 ans
7 ^{ème}	328	3 ans	13 ans
8 ^{ème}	337	3 ans	16 ans
9 ^{ème}	348	3 ans	19 ans
10 ^{ème}	364	3 ans	22 ans
11 ^{ème}	388		25 ans

CONVENTION

Entre

le proviseur du lycée, directeur du CFA

Et

le proviseur du lycée, directeur du CFA

relative au contrat de M., professeur contractuel de (discipline enseignée).

Article 1 :

Du 01/09/..... au 31/08/....., M. assure un service annuel de heures au CFA du et de heures au CFA du

Article 2 : (1)

Chaque CFA assure la gestion administrative et financière correspondant à ce volume d'heures.

Article 2 : (2)

Le CFA du (CFA dans lequel l'intéressé assure le moins d'heures) établit un contrat pour le volume d'heures correspondant entre le service normal et le volume d'heures qu'il assure au CFA du lycée ; il rémunère les heures assurées au-delà en heures supplémentaires.

Article 3 :

A la fin des deux exercices civils correspondant à la durée du contrat, le CFA du (CFA dans lequel l'intéressé assure le plus grand nombre d'heures) transmettra au CFA du l'état des rémunérations versées à M.

Fait à, le

(1) : Si le service annuel total de l'intéressé est égal ou inférieur au service normal

(2) : Si le service annuel total de l'intéressé dépasse le service normal.

Protocole d'évaluation des enseignants contractuels des CFA

Références : décret n° 2007-337 du 12/03/2007

- **Les enseignants contractuels des CFA rattachés à un EPLE dont le contrat en cours est susceptible d'être transformé en CDI sont évalués selon les modalités suivantes :**
 - ils font l'objet d'une inspection pédagogique dans leur discipline, à laquelle le directeur et/ou le directeur adjoint du CFA peut être présent, suivie d'un entretien individuel avec l'inspecteur ; un rapport est établi à l'issue de l'inspection.
 - ils participent à un entretien d'évaluation avec le directeur et le directeur-adjoint du CFA. Une concertation a lieu entre l'inspecteur et le CFA, à l'initiative de celui-ci, pour remplir la fiche d'évaluation ci-jointe établie sur la base de la liste des repères annexée au contrat des enseignants des CFA (cf. ci-joint)
 - si les conclusions de l'évaluation sont positives, le directeur du CFA remet le rapport à l'enseignant ; dans le cas contraire, l'enseignant est convoqué pour un entretien avec le directeur et le directeur-adjoint du CFA et l'inspecteur
 - en cas de désaccord de l'enseignant avec les conclusions de cet entretien, il peut adresser un « recours » au SAA, qui le soumettra à la commission consultative des CFA

- **Par la suite, les enseignants en CDI sont évalués tous les trois ans par le directeur du CFA :**
 - ils participent à un entretien d'évaluation avec le directeur et le directeur-adjoint du CFA.
 - le directeur du CFA prend systématiquement l'attache de l'inspecteur de leur spécialité pour remplir la fiche d'évaluation, aux termes de laquelle un avis est donné sur la date de changement de leur indice de rémunération
 - celle-ci pourra, le cas échéant, au vu des résultats de l'évaluation, être anticipée de trois ou six mois par rapport à celle initialement prévue, selon les modalités ci-dessous
 - la réduction de trois ou six mois du temps de passage à l'indice supérieur concernera chaque année 50% au plus des enseignants des CFA de l'académie; les autres 50% changeront d'indice à la date initialement prévue
 - le nombre d'enseignants susceptibles de bénéficier d'une anticipation de la date de leur changement d'indice sera communiquée chaque année aux CFA par le SAA.

NB : rappel concernant le recrutement des enseignants contractuels des CFA rattachés à un EPLE et leur accompagnement pendant leurs premières années d'exercice :

- les inspecteurs sont associés au recrutement des enseignants des CFA. Soit ils rencontrent les candidats avec le directeur et le directeur-adjoint, soit, en cas d'impossibilité d'une rencontre conjointe, le CFA leur soumet le dossier du ou des candidat(s) pressenti(s) pour être retenu(s)
- pendant leur 1^{ère} année d'exercice, les enseignants suivent une formation organisée par le SAA et bénéficient d'un accompagnement par un tuteur désigné par le SAA, sur proposition de l'inspecteur de la spécialité ; ils doivent également suivre les formations disciplinaires organisées par les inspecteurs pour les nouveaux enseignants.
- ils font l'objet d'une visite conseil de l'inspecteur pendant la période d'essai prévue au contrat.

CONTRAT D'ENSEIGNEMENT TEMPS COMPLET

Contrat de travail établi en vertu de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et en application du décret n° 81-535 du 12/05/1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels, modifié par le décret n° 89-520 du 27/07/1989, et vu la délibération du Conseil d'Administration du

Entre les soussignés :

Monsieur le Proviseur du

d'une part,

et

M
domicilié(e)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Du 01/09/..... au 31/08/..... le Proviseur du Lycée emploiera en qualité de professeur contractuel M..... pour assurer un service annuel de 648 H correspondant à un service hebdomadaire moyen de 18 H, discipline enseignée : au CFA.

Ce service peut inclure des heures de liaison CFA/Entreprise qui seront décomptées dans le temps de service par l'affectation d'un coefficient de pondération de 1,94 (EPS : 1,75)

ARTICLE 2 : M..... sera classé(e) en ème catégorie, ème échelon. Il percevra la rémunération afférente à l'indice brut, l'indemnité de résidence, l'indemnité de difficultés administratives, l'indemnité de suivi des apprentis instituée par le décret n° 99-703 du 03/08/1999 (ainsi que le supplément familial de traitement).

ARTICLE 3 : M..... pourra être appelé(e), avec son accord, à assurer, en sus de l'horaire prévu à l'article premier, des heures supplémentaires qui seront rétribuées selon les modalités prévues par le décret n° 79-916 du 17/10/1979 modifié.

Il pourra également être appelé à assurer, avec son accord, des heures de suppléance qui seront rétribuées au taux de l'heure effective de suppléance de PLP.

ARTICLE 4 : Les deux premiers mois sont considérés comme une période d'essai et un licenciement intervenant pendant cette période ou à son expiration ne pourra donner lieu ni à un préavis, ni au versement d'une indemnité (2).

ARTICLE 5 : En matière de protection sociale, M..... bénéficiera des dispositions du décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 6 : Pendant la durée de son contrat, M..... bénéficiera en matière de congés annuels des mesures édictées au profit des fonctionnaires de l'Etat. Aucune indemnité de congé payé ne pourra donc lui être servie à l'expiration de son contrat.

ARTICLE 7 : Dans l'exercice de ses fonctions d'enseignants, M..... sera placé(e) sous l'autorité du chef d'établissement et soumis(e) au contrôle de l'Inspection de l'Apprentissage.

ARTICLE 8 : Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées à M..... seront les suivantes :

- l'avertissement

- la résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité d'aucune sorte.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'intéressé(e) sera informé(e) des griefs retenus à son encontre et sera invité(e) à prendre connaissance de son dossier et à présenter des observations écrites sur les faits reprochés.

En cas de faute grave ou s'il apparaît que M..... est une cause de désordre dans le service, il (elle) pourra être suspendu(e) des ses fonctions par décision du chef d'établissement.

ARTICLE 9 : En cas de licenciement ou de non renouvellement de son contrat, M.....pourra prétendre, dans la mesure de ses droits, aux allocations d'assurance - chômage, conformément à l'article L351-12 du Code du Travail.

ARTICLE 10 : En dehors des cas de licenciement par mesure disciplinaire, le présent contrat pourra être résilié

- par le chef d'établissement pendant la période d'essai de deux mois, sans donner lieu à préavis, ni à versement d'une indemnité

- par l'une ou l'autre des parties, moyennant préavis de :

- 8 jours pour un temps de service inférieur à 6 mois ;
- 1 mois pour un temps de service supérieur à 6 mois et inférieur à 2 ans ;
- 2 mois pour un temps de service supérieur à 2 ans.

Ce préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la résiliation du contrat intervient sur l'initiative de l'employeur, M..... bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue par le décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 11 : La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à _____, le _____

Le chef d'établissement

Lu et Approuvé,
l'intéressé(e)

(2) Cet article ne doit figurer que dans le 1er contrat, les contrats ultérieurs ne comportent plus de période d'essai.

CONTRAT D'ENSEIGNEMENT TEMPS INCOMPLET

Contrat de travail établi en vertu de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et en application du décret n° 81-535 du 12/05/1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels, modifié par le décret n° 89-520 du 27/07/1989, et vu la délibération du Conseil d'Administration du

Entre les soussignés :

Monsieur le Proviseur du

d'une part,

et

M
domicilié(e)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Du 01/09/..... au 31/08/..... le Proviseur du Lycée emploiera en qualité de professeur contractuel M..... pour assurer un service annuel de H correspondant à un service hebdomadaire moyen de.....H, discipline enseignée : au CFA
Ce service peut inclure des heures de liaison CFA/Entreprise qui seront décomptées dans le temps de service par l'affectation d'un coefficient de pondération de 1,94 (EPS : 1,75).

ARTICLE 2 : M..... sera classé(e) en ème catégorie, ème échelon. Il percevra les/18^{ème} de la rémunération afférente à l'indice brut , l'indemnité de résidence, l'indemnité de difficultés administratives, l'indemnité de suivi des apprentis instituée par le décret n° 99-703 du 03/08/1999 (ainsi que le supplément familial de traitement).

ARTICLE 3 : M..... pourra être appelé, avec son accord, à assurer ponctuellement des heures de suppléance en sus du service fixé à l'article 1 qui seront rétribuées au taux de l'heure effective de suppléance de PLP.

ARTICLE 4 : Les deux premiers mois sont considérés comme une période d'essai et un licenciement intervenant pendant cette période ou à son expiration ne pourra donner lieu ni à un préavis, ni au versement d'une indemnité (*).

ARTICLE 5 : En matière de protection sociale, M..... bénéficiera des dispositions du décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 6 : Pendant la durée de son contrat, M..... bénéficiera en matière de congés annuels des mesures édictées au profit des fonctionnaires de l'Etat. Aucune indemnité de congé payé ne pourra donc lui être servie à l'expiration de son contrat.

ARTICLE 7 : Dans l'exercice de ses fonctions d'enseignants, M..... sera placé(e) sous l'autorité du chef d'établissement et soumis(e) au contrôle de l'Inspection de l'Apprentissage.

ARTICLE 8: Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées à M..... seront les suivantes :

- l'avertissement

- la résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité d'aucune sorte.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'intéressé(e) sera informé(e) des griefs retenus à son encontre et sera invité(e) à prendre connaissance de son dossier et à présenter des observations écrites sur les faits reprochés.

En cas de faute grave ou s'il apparaît que M..... est une cause de désordre dans le service, il (elle) pourra être suspendu(e) des ses fonctions, par décision du chef d'établissement.

ARTICLE 9 : En cas de licenciement ou de non renouvellement de son contrat, M..... pourra prétendre, dans la mesure de ses droits, aux allocations d'assurance - chômage, conformément à l'article L351-12 du Code du Travail.

ARTICLE 10 : En dehors des cas de licenciement par mesure disciplinaire, le présent contrat pourra être résilié

- par le chef d'établissement pendant la période d'essai de deux mois, sans donner lieu à préavis, ni à versement d'une indemnité

- par l'une ou l'autre des parties, moyennant préavis de :

- 8 jours pour un temps de service inférieur à 6 mois ;
- 1 mois pour un temps de service supérieur à 6 mois et inférieur à 2 ans ;
- 2 mois pour un temps de service supérieur à 2 ans.

Ce préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la résiliation du contrat intervient sur l'initiative de l'employeur, M..... bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue par le décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 11 : La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à _____, le _____

Le chef d'établissement

Lu et Approuvé,
l'intéressé(e)

(*) Cet article ne doit figurer que dans le 1er contrat, les contrats ultérieurs ne comportent plus de période d'essai.

**CONTRAT D'ENSEIGNEMENT A DUREE INDETERMINEE
(Temps complet)**

Contrat de travail établi en vertu de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et en application du décret n° 81-535 du 12/05/1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels, modifié par le décret n° 89-520 du 27/07/1989, et vu la délibération du Conseil d'Administration du

Entre les soussignés :

Monsieur le Proviseur du Lycée
Directeur du Centre de Formation d'Apprentis

d'une part,

et

M
domicilié(e)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : A compter du, et pour une durée indéterminée, le Proviseur du Lycée emploiera en qualité de professeur contractuel M..... pour assurer un service annuel de 648 H correspondant à un service hebdomadaire moyen de 18 H, discipline enseignée : au CFA.

Ce service peut inclure des heures de liaison CFA/Entreprise qui seront décomptées dans le temps de service par l'affectation d'un coefficient de pondération de 1,94 (EPS : 1,75).

ARTICLE 2 : M..... sera classé(e) en ème catégorie,..... ème échelon. Il percevra la rémunération afférente à l'indice brut, l'indemnité de résidence, l'indemnité de difficultés administratives, l'indemnité de suivi des apprentis instituée par le décret n° 99-703 du 03/08/1999 (ainsi que le supplément familial de traitement).

ARTICLE 3 : M..... pourra être appelé(e), avec son accord, à assurer, en sus de l'horaire prévu à l'article premier, des heures supplémentaires qui seront rétribuées selon les modalités prévues par le décret n° 79-916 du 17/10/1979 modifié.

Il pourra également être appelé à assurer, avec son accord, des heures de suppléance qui seront rétribuées au taux de l'heure effective de suppléance de PLP.

ARTICLE 4 : En matière de protection sociale, M..... bénéficiera des dispositions du décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 5 : Pendant la durée de son contrat, M..... bénéficiera en matière de congés annuels des mesures édictées au profit des fonctionnaires de l'État. Aucune indemnité de congé payé ne pourra donc lui être servie à l'expiration de son contrat.

ARTICLE 6 : Dans l'exercice de ses fonctions d'enseignants, M..... sera placé(e) sous l'autorité du chef d'établissement et soumis(e) au contrôle de l'Inspection de l'Apprentissage.

ARTICLE 7 : Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées à M..... seront les suivantes :

- l'avertissement

- la résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité d'aucune sorte.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'intéressé(e) sera informé(e) des griefs retenus à son encontre et sera invité(e) à prendre connaissance de son dossier et à présenter des observations écrites sur les faits reprochés.

En cas de faute grave ou s'il apparaît que M..... est une cause de désordre dans le service, il (elle) pourra être suspendu(e) de ses fonctions par décision du chef d'établissement.

ARTICLE 8 : En cas de licenciement, M..... pourra prétendre, dans la mesure de ses droits, aux allocations d'assurance - chômage, conformément à l'article L351-12 du Code du Travail.

ARTICLE 9 : En dehors des cas de licenciement par mesure disciplinaire, le présent contrat pourra être résilié par l'une ou l'autre des parties, moyennant préavis de 2 mois.

Ce préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la résiliation du contrat intervient sur l'initiative de l'employeur, M..... bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue par le décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 10 : La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à _____, le _____

Le chef d'établissement

Lu et Approuvé,
l'intéressé(e)

**CONTRAT D'ENSEIGNEMENT A DUREE INDETERMINEE
(Temps incomplet)**

Contrat de travail établi en vertu de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et en application du décret n° 81-535 du 12/05/1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels, modifié par le décret n° 89-520 du 27/07/1989, et vu la délibération du Conseil d'Administration du

Entre les soussignés :

Monsieur le Proviseur du Lycée
Directeur du Centre de Formation d'Apprentis

d'une part,

et

M
domicilié(e)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : A compter du, et pour une durée indéterminée, le Proviseur du Lycée
emploiera en qualité de professeur contractuel M..... pour assurer
un service annuel de H correspondant à un service hebdomadaire moyen de H, discipline
enseignée : au CFA.

Ce service peut inclure des heures de liaison CFA/Entreprise qui seront décomptées dans le temps de service par l'affectation d'un coefficient de pondération de 1,94 (EPS : 1,75).

ARTICLE 2 : M..... sera classé(e) en ème catégorie,..... ème échelon.
Il percevra les .../18^{ème} de la rémunération afférente à l'indice brut, l'indemnité de résidence,
l'indemnité de difficultés administratives, l'indemnité de suivi des apprentis instituée par le décret n° 99-703 du
03/08/1999 (ainsi que le supplément familial de traitement).

ARTICLE 3 : M..... pourra être appelé(e), à assurer, avec son accord, des heures de
suppléance qui seront rétribuées au taux de l'heure effective de suppléance de PLP.

ARTICLE 4 : En matière de protection sociale, M..... bénéficiera des dispositions du
décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 5 : Pendant la durée de son contrat, M..... bénéficiera en matière de congés
annuels des mesures édictées au profit des fonctionnaires de l'État. Aucune indemnité de congé payé ne
pourra donc lui être servie à l'expiration de son contrat.

ARTICLE 6 : Dans l'exercice de ses fonctions d'enseignants, M..... sera placé(e) sous l'autorité du chef d'établissement et soumis(e) au contrôle de l'Inspection de l'Apprentissage.

ARTICLE 7 : Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées à M..... seront les suivantes :

- l'avertissement

- la résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité d'aucune sorte.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'intéressé(e) sera informé(e) des griefs retenus à son encontre et sera invité(e) à prendre connaissance de son dossier et à présenter des observations écrites sur les faits reprochés.

En cas de faute grave ou s'il apparaît que M..... est une cause de désordre dans le service, il (elle) pourra être suspendu(e) de ses fonctions par décision du chef d'établissement.

ARTICLE 8 : En cas de licenciement, M..... pourra prétendre, dans la mesure de ses droits, aux allocations d'assurance - chômage, conformément à l'article L351-12 du Code du Travail.

ARTICLE 9 : En dehors des cas de licenciement par mesure disciplinaire, le présent contrat pourra être résilié par l'une ou l'autre des parties, moyennant préavis de 2 mois.

Ce préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la résiliation du contrat intervient sur l'initiative de l'employeur, M..... bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue par le décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 10 : La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à _____, le _____

Le chef d'établissement

Lu et Approuvé,
l'intéressé(e)

CONTRAT DE TRAVAIL
(Service supérieur ou égal à 70%)

Contrat de travail établi en vertu de l'article 6-sexies de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et en application de la circulaire ministérielle n° 78-130 du 22/03/1978, et vu la délibération du Conseil d'Administration du

Entre les soussignés :

Monsieur le Proviseur du

d'une part,

et M

domicilié(e)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Du 01/09/..... au 30/06/..... le Proviseur du Lycée
emploiera en qualité de M.....

ARTICLE 2 : M..... percevra la rémunération afférente à l'indice brut, l'indemnité de résidence, l'indemnité de difficultés administratives, (le supplément familial de traitement).

M..... pourra également percevoir une indemnité équivalente à :

- l'indemnité d'administration et de technicité (personnels titulaires d'un diplôme de niveau 5)
- la prime de fonction et de résultat des SAENES (personnels titulaires d'un diplôme de niveau 4).

ARTICLE 3 : M..... effectuera un service hebdomadaire de 35 heures.

ARTICLE 4 : Les deux premiers mois sont considérés comme une période d'essai et un licenciement intervenant pendant cette période ou à son expiration ne pourra donner lieu ni à un préavis, ni au versement d'une indemnité (1)

ARTICLE 5 : En matière de congé de maladie, de maternité et de congé consécutif à un accident de travail, M. bénéficiera des dispositions du décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 6 : En matière de congés annuels, M. bénéficiera de 2,5 jours par mois de travail effectif au prorata de la quotité de service effectué. Ce congé devra nécessairement être pris avant la fin du contrat. Aucune indemnité de congé payé ne pourra donc lui être servie à l'expiration de son contrat.

ARTICLE 7 : Pendant la durée de son contrat, M..... sera placé sous l'autorité du chef d'établissement.

ARTICLE 8: En matière disciplinaire, les sanctions suivantes pourront être prononcées :

- l'avertissement
- la résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité d'aucune sorte.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'intéressé(e) sera informé(e) des griefs retenus à son encontre et sera invité(e) à prendre connaissance de son dossier et à présenter des observations écrites sur les faits reprochés.

En cas de faute grave ou s'il apparaît que M. est une cause de désordre dans le service, il (elle) pourra être suspendu(e) des ses fonctions par décision du chef d'établissement.

ARTICLE 9 : En cas de licenciement ou de non renouvellement de son contrat,

M..... pourra prétendre, dans la mesure de ses droits, aux allocations d'assurance - chômage, conformément à l'article L351-12 du Code du Travail.

ARTICLE 10 : En dehors des cas de licenciement par mesure disciplinaire, le présent contrat pourra être résilié

- par le chef d'établissement pendant la période d'essai, sans donner lieu à préavis, ni à versement d'une indemnité
- par l'une ou l'autre des parties, moyennant préavis de :
 - 8 jours pour un temps de service inférieur à 6 mois ;
 - 1 mois pour un temps de service supérieur à 6 mois et inférieur à 2 ans.

Ce préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la résiliation du contrat intervient sur l'initiative de l'employeur, M..... bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue par le décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 11 : La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à _____, le _____

Le chef d'établissement

Lu et Approuvé,
l'intéressé(e)

(1) Cet article ne doit figurer que dans le 1^{er} contrat, les contrats ultérieurs ne comportent plus de période d'essai.

CONTRAT DE TRAVAIL
(service inférieur à 70%)

Contrat de travail établi en vertu de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et en application de la circulaire ministérielle n° 78-130 du 22/03/1978, et vu la délibération du Conseil d'Administration du

Entre les soussignés :

Monsieur le Proviseur du

d'une part,

et M

domicilié(e)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Du 01/09/..... au 31/08..... le Proviseur du Lycée
emploiera en qualité de M.....

ARTICLE 2 : M..... percevra la rémunération afférente à l'indice brut, l'indemnité de résidence, l'indemnité de difficultés administratives, (le supplément familial de traitement)
M..... pourra également percevoir une indemnité équivalente à :
- l'indemnité d'administration et de technicité (personnels titulaires d'un diplôme de niveau 5)
- la prime de fonction et de résultat des SAENES (personnels titulaires d'un diplôme de niveau 4).

ARTICLE 3 : M..... effectuera un service d'une durée effective de heures.

ARTICLE 4 : Les deux premiers mois sont considérés comme une période d'essai et un licenciement intervenant pendant cette période ou à son expiration ne pourra donner lieu ni à un préavis, ni au versement d'une indemnité (1)

ARTICLE 5 : En matière de congé de maladie, de maternité et de congé consécutif à un accident de travail, M. bénéficiera des dispositions du décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 6 : En matière de congés annuels, M. bénéficiera des mesures édictées au profit des fonctionnaires de l'Etat. Aucune indemnité de congé payé ne pourra donc lui être servie à l'expiration de son contrat

ARTICLE 7 : Pendant la durée de son contrat, M..... sera placé sous l'autorité du chef d'établissement.

ARTICLE 8: En matière disciplinaire, les sanctions suivantes pourront être prononcées :

- l'avertissement

- la résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité d'aucune sorte.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'intéressé(e) sera informé(e) des griefs retenus à son encontre et sera invité(e) à prendre connaissance de son dossier et à présenter des observations écrites sur les faits reprochés.

En cas de faute grave ou s'il apparaît que M. est une cause de désordre dans le service, il (elle) pourra être suspendu(e) des ses fonctions par décision du chef d'établissement.

ARTICLE 9 : En cas de licenciement ou de non renouvellement de son contrat,

M..... pourra prétendre, dans la mesure de ses droits, aux allocations d'assurance - chômage, conformément à l'article L351-12 du Code du Travail.

ARTICLE 10 : En dehors des cas de licenciement par mesure disciplinaire, le présent contrat pourra être résilié

- par le chef d'établissement pendant la période d'essai, sans donner lieu à préavis, ni à versement d'une indemnité

- par l'une ou l'autre des parties, moyennant préavis de :

- 8 jours pour un temps de service inférieur à 6 mois ;
- 1 mois pour un temps de service supérieur à 6 mois et inférieur à 2 ans
- 2 mois pour un temps de service supérieur à 2 ans.

Ce préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la résiliation du contrat intervient sur l'initiative de l'employeur, M..... bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue par le décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 11 : La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à _____, le _____

Le chef d'établissement

Lu et Approuvé,
l'intéressé(e)

(1) Cet article ne doit figurer que dans le 1^{er} contrat, les contrats ultérieurs ne comportent plus de période d'essai.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Contrat de travail établi en vertu de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et en application de la circulaire ministérielle n° 78-130 du 22/03/1978, et vu la délibération du Conseil d'Administration du

Entre les soussignés :

Monsieur le Proviseur du

et M
domicilié(e)

d'une part,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : A compter du et pour une durée indéterminée, le Proviseur du Lycée emploiera en qualité de M.....

ARTICLE 2 : M..... percevra la rémunération afférente à l'indice brut, l'indemnité de résidence, l'indemnité de difficultés administratives, (le supplément familial de traitement).

M..... pourra également percevoir une indemnité équivalente à :

- l'indemnité d'administration et de technicité (personnels titulaires d'un diplôme de niveau 5)
- la prime de fonction et de résultat des SAENES (personnels titulaires d'un diplôme de niveau 4).

ARTICLE 3 : M..... effectuera un service d'une durée effective de heures.

ARTICLE 4 : En matière de congé de maladie, de maternité et de congé consécutif à un accident de travail, M. bénéficiera des dispositions du décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 5 : En matière de congés annuels, M. bénéficiera des mesures édictées au profit des fonctionnaires de l'Etat. Aucune indemnité de congé payé ne pourra donc lui être servie à l'expiration de son contrat.

ARTICLE 6 : Pendant le durée de son contrat, M..... sera placé sous l'autorité du chef d'établissement.

ARTICLE 7: En matière disciplinaire, les sanctions suivantes pourront être prononcées :

- l'avertissement

- la résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité d'aucune sorte.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'intéressé(e) sera informé(e) des griefs retenus à son encontre et sera invité(e) à prendre connaissance de son dossier et à présenter des observations écrites sur les faits reprochés.

En cas de faute grave ou s'il apparaît que M. est une cause de désordre dans le service, il (elle) pourra être suspendu(e) des ses fonctions par décision du chef d'établissement.

ARTICLE 8 : En cas de licenciement, M..... pourra prétendre, dans la mesure de ses droits, aux allocations d'assurance - chômage, conformément à l'article L351-12 du Code du Travail.

ARTICLE 9 : En dehors des cas de licenciement par mesure disciplinaire, le présent contrat pourra être résilié par l'une ou l'autre des parties, moyennant préavis de 2 mois.

Ce préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la résiliation du contrat intervient sur l'initiative de l'employeur, M..... bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue par le décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 10 : La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à _____, le _____

Le chef d'établissement

Lu et Approuvé,
l'intéressé(e)

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Contrat de travail établi en vertu de l'article 6 - sexies de la loi n° 84-16 du 11/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et en application de la circulaire ministérielle n° 78-130 du 22/03/1978, et vu la délibération du Conseil d'Administration du

Entre les soussignés :

Monsieur le Proviseur du

d'une part,

et M

domicilié(e)

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : A compter du et pour une durée indéterminée, le Proviseur du Lycée emploiera en qualité de M.....

ARTICLE 2 : M..... percevra la rémunération afférente à l'indice brut, l'indemnité de résidence, l'indemnité de difficultés administratives, (le supplément familial de traitement).

M..... pourra également percevoir une indemnité équivalente à :

- l'indemnité d'administration et de technicité (personnels titulaires d'un diplôme de niveau 5)
- la prime de fonction et de résultat des SAENES (personnels titulaires d'un diplôme de niveau 4).

ARTICLE 3 : M..... effectuera un service d'une durée effective de heures.

ARTICLE 4 : En matière de congé de maladie, de maternité et de congé consécutif à un accident de travail, M. bénéficiera des dispositions du décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 5 : En matière de congés annuels, M. bénéficiera des mesures édictées au profit des fonctionnaires de l'Etat. Aucune indemnité de congé payé ne pourra donc lui être servie à l'expiration de son contrat.

ARTICLE 6 : Pendant la durée de son contrat, M..... sera placé sous l'autorité du chef d'établissement.

ARTICLE 7: En matière disciplinaire, les sanctions suivantes pourront être prononcées :

- l'avertissement

- la résiliation du contrat sans préavis ni paiement d'indemnité d'aucune sorte.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'intéressé(e) sera informé(e) des griefs retenus à son encontre et sera invité(e) à prendre connaissance de son dossier et à présenter des observations écrites sur les faits reprochés.

En cas de faute grave ou s'il apparaît que M. est une cause de désordre dans le service, il (elle) pourra être suspendu(e) des ses fonctions par décision du chef d'établissement.

ARTICLE 8 : En cas de licenciement, M..... pourra prétendre, dans la mesure de ses droits, aux allocations d'assurance - chômage, conformément à l'article L351-12 du Code du Travail.

ARTICLE 9 : En dehors des cas de licenciement par mesure disciplinaire, le présent contrat pourra être résilié par l'une ou l'autre des parties, moyennant préavis de 2 mois.

Ce préavis est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. Si la résiliation du contrat intervient sur l'initiative de l'employeur, M..... bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue par le décret n° 86-83 du 17/01/1986.

ARTICLE 10 : La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à _____, le _____

Le chef d'établissement

Lu et Approuvé,
l'intéressé(e)

CONTRAT D'HEURES D'ENSEIGNEMENT AU CFA

Vu le décret n° 79-916 du 17/10/1979 modifié

Vu l'arrêté ministériel du 03/08/1999

Entre M., Proviseur du lycée, directeur du CFA

et M. (Nom, prénom, qualité et établissement d'affectation pour les enseignants de l'Éducation Nationale)

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Pendant la période du au, M. assurera heures d'enseignement au CFA : préciser la nature et le niveau d'enseignement dispensé.

ARTICLE 2 : M. sera rémunéré, pour chaque heure de cours assurée, au taux prévu par l'arrêté ci-dessus, en fonction du niveau de la formation dispensée.

Fait, à