

Texte adressé aux rectrices et recteurs de région académique, aux rectrices et recteurs d'académie ; aux déléguées et délégués académiques à la formation professionnelle initiale et continue, aux déléguées et délégués académiques à la formation professionnelle continue.

Régime juridique applicable aux personnels titulaires et contractuels participant aux activités de formation continue organisées par le ministère chargé de l'éducation nationale.

Les activités de formation continue du ministère de l'éducation nationale sont mises en œuvre par les groupements d'établissements (Greta) prévus aux articles L423-1 et D423-1 à D423-12 du code de l'éducation, ainsi que par les groupements d'intérêt public formation continue et insertion professionnelle (GIP FCIP) régis par le décret 2012-91 du 26 janvier 2012.

Les organismes susmentionnés peuvent recourir, d'une part, à des **enseignants des premier et second degré** dont les modalités de service sont précisées par le décret n°91-1126 du 25 octobre 1991 modifié et, d'autre part, à des **personnels contractuels de catégorie A** régis par le décret n°93-412 du 19 mars 1993 modifié.

La présente circulaire précise la nature et l'étendue des dispositions applicables aux 2 catégories de personnels mentionnés supra. **Sont exclus** du champ d'application de ces décrets **les vacataires** dont les modalités d'emploi sont prévues par le décret n°93-438 du 24 mars 1993 (vacations enseignants) et le décret n°2004-986 du 16 septembre 2004 (vacations administratives).

Cette circulaire abroge et remplace la circulaire n° 93-175 du 23 mars 1993 et la circulaire n° 93-349 du 24 décembre 1993.

SOMMAIRE

1. NATURE DES ACTIVITES ASSUREES PAR LES PERSONNELS INTERVENANT DEVANT STAGIAIRES.....	2
1.1. Activités d'enseignement	2
1.2. Activités liées au service d'enseignement.....	3
1.3. Activités spécifiques à la formation continue	3
2. OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS INTERVENANT DEVANT STAGIAIRES.....	4
2.1. Détermination du temps de service	4
2.2. Décompte du temps de service selon la nature des activités.....	4
2.3. Répartition annuelle et durée hebdomadaire des services	7
2.4. Décompte des absences légales et des jours fériés	7
3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS DE CATEGORIE A.....	7
3.1. Procédure de recrutement.....	8
3.2. Cas de recours à des personnels contractuels et durée des contrats.....	8
3.3. Conditions de recrutement	10
3.4. Forme et contenu du contrat	10
3.5. Période d'essai.....	11
3.6. Rémunération.....	11

3.6.1. Classement dans une catégorie de rémunération	11
3.6.1.1. Pour les personnels intervenant devant stagiaires	11
3.6.1.2. Pour les personnels administratifs	12
3.6.2 Détermination de l'indice de rémunération.....	12
3.7. Congés annuels.....	13
3.8. Protection sociale	13
3.9. Travail à temps partiel.....	14
3.10. Cumul d'activités	14
3.11. Sanctions disciplinaires.....	15
3.12. Renouvellement ou modification substantielle d'une clause du contrat	15
3.13. Cessation des fonctions.....	15
3.13.1. Non-renouvellement du contrat par l'employeur.....	16
3.13.2. Démission de l'agent	16
3.13.3. Licenciement	17
3.13.3.1. Les motifs	17
3.13.3.2. La procédure.....	17
3.13.3.3. L'indemnisation	18
3.14. Indemnisation pour perte d'emploi	19
3.15. Dispositions particulières	19

1. NATURE DES ACTIVITES ASSUREES PAR LES PERSONNELS INTERVENANT DEVANT STAGIAIRES

1.1. Activités d'enseignement

Citer l'arrêté...

Ces activités sont prévues au a) de l'article 2 du décret n°91-1126 modifié et au a) de l'article 5 du décret n° 93-412 modifié. Elles s'entendent comme le moment de face-à-face pédagogique permettant la transmission des savoirs et savoir-faire au stagiaire et comprennent¹ :

- les interventions de formation
- les interventions de formation de formateurs
- les interventions dans les centres individualisés (dont centre de ressources)
- les interventions en entreprise

¹ Arrêté du 17 juillet 2018 fixant les activités à mener pour les intervenants devant stagiaires pour la formation continue des adultes

- les interventions synchrones ou asynchrones en formation ouverte et à distance.

1.2. Activités liées au service d'enseignement

Ces activités sont prévues au b) de l'article 2 du décret n°91-1126 modifié et au b) de l'article 5 du décret n° 93-412 modifié. Elles correspondent :

- aux heures de préparation d'une intervention
- à l'évaluation des pré-acquis du stagiaire
- à l'évaluation et à la validation des acquis du stagiaire dont le contrôle en cours de formation
- aux réunions de l'équipe pédagogique
- au suivi pédagogique individuel du stagiaire
- à l'adaptation des pièces de dossiers de réponse aux appels d'offres

1.3. Activités spécifiques à la formation continue

Ces activités sont prévues au c) de l'article 2 du décret n°91-1126 modifié et au c) de l'article 5 du décret n° 93-412 modifié. Elles concernent :

- Pour le **centre de ressources** :
 - l'animation
 - l'organisation matérielle et pédagogique et à la mise à jour de ressources
- Pour l'accompagnement :
 - l'animation d'information individuelle et collective
 - l'accueil, ~~au~~ le positionnement et ~~au~~ le bilan pédagogique
 - les entretiens de recrutement individuel des stagiaires
 - l'accompagnement individuel et **collectif** à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
 - l'accompagnement individuel et **collectif** à **l'insertion professionnelle**
- Les activités de bilan **de compétences ?**
- Pour le suivi en entreprise :
 - la recherche stage en entreprise
 - le suivi et l'évaluation des périodes de formation en milieu professionnel
 - les visites en entreprise
- Pour la conception ou l'élaboration de projets ou de ressources :
 - la réponse aux appels d'offre, aux appels à projets ou aux projets de prestation
 - la réponse à des demandes de formation nécessitant une expertise
 - la production de ressources pédagogiques
- Les activités de formateur référent
- Pour le développement :
 - la réalisation d'activités technico-commerciales,
 - les activités de communication externe
 - La concertation des équipes (hors réunion liée à la réalisation de l'heure d'intervention)
 - **La participation à des formations professionnelles**
 - **Les activités de coordination (cas des CPIF évoqué)**

- Les activités de surveillance, de jury et de correction d'examen ne relevant pas du ministère chargé de l'éducation nationale

2. OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS INTERVENANT DEVANT STAGIAIRES

2.1. Détermination du temps de service

Les contraintes propres à l'exécution des actions de formation continue ne permettent pas la fixation d'un service hebdomadaire régulier.

2.1.1. Pour les titulaires

Pour les enseignants des premiers et seconds degrés dont les modalités de service sont précisées par le décret n°91-1126 du 25 octobre 1991 modifié, le service se détermine annuellement en multipliant le nombre de semaines de l'année scolaire par le nombre d'heures maximum de service d'enseignement hebdomadaire du corps auquel appartient le professeur.

- ❖ **Exemple** : un professeur certifié intervenant à temps complet en formation continue doit effectuer 648 heures de service sur l'année. Ce nombre étant le produit de son maximum hebdomadaire de service d'enseignement (18 heures) par le nombre de semaines de l'année scolaire (36).

Cas des Certifié/PLP CPIF : $18 / 35 = 0.514$ – soit pour 648 h d'horaire annuel dû en activités d'enseignement, si coordination uniquement (activité spécifique FCA) : $648 / 0.514 = 1\ 260$ h dûes (or avant : $648h / 0.46 = 1\ 404$ h !)

Les enseignants peuvent également intervenir en **service mixte**, comprenant à la fois des activités en formation initiale et en formation continue. Afin de déterminer les parts respectives de service en formation initiale et en formation continue, il convient de diviser le temps de service global annuel en formation continue de l'enseignant par le nombre de semaines de l'année scolaire. La différence entre ce nombre et le maximum hebdomadaire de service d'enseignement réglementaire correspond au service d'enseignement hebdomadaire devant être assuré en formation initiale.

- ❖ **Exemple** : le service d'enseignement d'un professeur certifié est de 18 heures par semaine. S'il effectue 108 heures d'activité en formation continue, son temps de service en formation continue, rapporté au nombre de semaines de l'année scolaire, est de 3 heures ($108 / 36$). Dès lors, le professeur doit assurer un service hebdomadaire d'enseignement de 15 heures en formation initiale ($18 - 3$).

2.1.2. Pour les contractuels

Le service annuel des enseignants contractuels régis par le décret n°93-412 modifié du 19 mars 1993 est de **810 heures**.

2.2. Décompte du temps de service selon la nature des activités

2.2.1. Modalités de décompte en fonction de la nature des activités

En raison de la nature différente des activités exercées en formation des adultes, les activités mentionnées à l'article 2 du décret n°91-1126 modifié et à l'article 5 du décret n° 93-412 modifié sont décomptées différemment dans le temps de service.

- Quel que soit le **niveau d'intervention** de l'enseignant, **l'heure d'enseignement** prévue au a) de l'article 2 du décret n°91-1126 modifié et au a) de l'article 5 du décret n° 93-412 modifié est décomptée pour une heure dans le service dû ; **cas des H.S. hors contrat réalisé : rémunération au niveau d'intervention ?**
- **L'heure d'activités liées au service de l'enseignant** mentionnée aux b) des articles ci-dessus est une activité considérée comme induite par le travail de l'enseignant. Elle n'est donc pas décomptée.
- **L'heure d'activités spécifiques à la formation continue** prévue au c) des articles ci-dessus est décomptée **du volume annuel d'horaire d'activités d'enseignement dû** après avoir été affectée d'un coefficient égal :
 - Pour les **titulaires**, au rapport entre le maximum de **service hebdomadaire** de l'enseignant et la **durée hebdomadaire** du travail dans la fonction publique. (**ex : $18/35 = 0.514$**)
 - Pour les **contractuels**, au rapport entre le temps de **service annuel** et la **durée annuelle** du travail dans la fonction publique. (**ex : $810 / 1607 = 0.504$**)
- ❖ **Exemples : ajouter un exemple d'un professeur des écoles (24/35)**
 - *une heure d'activités spécifiques à la formation continue exercée par un enseignant certifié sera affectée du coefficient 0,514 (soit 18 / 35) ; **maxi 1 260 h !***
 - *une heure d'activités spécifiques à la formation continue exercée par un enseignant contractuel sera affectée du coefficient 0,504 (soit 810/1607). **Maxi 1 607 h !***

Pour les activités liées à la VAE, **et** aux bilans de compétences **et à l'insertion professionnelle**, leur décompte prendra en compte cette activité spécifique en appliquant à ce coefficient une proratisation d'une heure toutes les trois heures de ces activités, et cela dès la première heure.

Simplifier cette phrase : ... service augmenté d'un tiers d'heure avant application du coefficient

- ❖ **Exemple 1** : un conseiller VAE contractuel effectue 3h d'accompagnement VAE. Ces 3h vont être décomptées de la manière suivante :
 $(3 \times 0,504) + (1 \times 0,504) = 2,016$ (soit **0,672 l'heure)**

Explication : Chaque heure est affectée du coefficient applicable aux « autres activités spécifiques à la formation continue ». S'agissant d'un agent contractuel, ce coefficient est de 0,504 (égal au rapport entre le service annuel de l'intervenant et la durée du temps de travail dans la Fonction publique, soit $810/1607 = 0,504$). Entre alors en jeu la règle spécifique aux prestations liées à la VAE et aux bilans de compétence, qui consiste à ajouter 1 heure complémentaire par tranche de 3 heures, à laquelle est également appliquée le coefficient. Dans cet exemple, le conseiller VAE ayant travaillé 1 tranche de 3 heures, on ajoute donc 1h à laquelle on applique le coefficient.

- ❖ **Exemple 2** : un conseiller VAE relevant du corps des professeurs certifiés effectue 1h d'accompagnement VAE. Cette heure va être décomptée de la manière suivante : $(1 \times 0,514) + (1/3 \times 0,514) = 0,685$ heure

Explication : Comme vu dans l'exemple 1, le coefficient applicable aux « autres activités spécifiques à la formation continue » est égal au rapport entre le service annuel de l'intervenant et la durée du temps de travail dans la Fonction publique. Pour un agent relevant du corps des professeurs certifiés, il correspond donc à $18/35 = 0,514$. La valeur du coefficient peut donc varier selon le statut de l'intervenant, mais la logique de calcul reste similaire à celle de l'exemple 1. Dans cet exemple, le conseiller VAE ayant travaillé 1h, il a donc effectué le tiers d'une tranche de 3h. Comme il y a proratisation « dès la 1ère heure », on va donc ajouter le 1/3 d'une heure auquel on applique le coefficient. Il n'est donc pas nécessaire d'effectuer une tranche pleine de 3h pour bénéficier de la règle spécifique aux prestations liées **à la VAE, aux bilans de compétence et à l'insertion professionnelle**.

- 1 journée de formation de 7 h pour un contractuel : $7h \times 0.504 = 3.528$ (avant TQMS = 3.6)

2.2.2. Décompte spécifique applicable aux enseignants titulaires chargés de fonctions autres que d'enseignement

Ajouter un exemple CPIF...

Pour les enseignants titulaires exerçant des fonctions de documentation et d'information, les heures d'enseignement qu'ils peuvent toutefois accomplir sont décomptées après avoir été affectées d'un coefficient de pondération égal au rapport entre la durée hebdomadaire statutaire fixée pour l'exercice de leurs fonctions non enseignantes et le maximum de service hebdomadaire d'enseignement de leur corps d'origine.

- ❖ **Exemple** : pour un professeur certifié exerçant la fonction non enseignante de documentaliste, une heure d'enseignement en formation continue est décomptée de la manière suivante : 36 (durée hebdomadaire statutaire fixée par le décret n° 2014-940 du 20 août 2014 modifié) / 18 (maximum de service hebdomadaire d'enseignement de son corps d'origine) = 2.

Lorsque les personnels enseignants chargés de fonctions autres que d'enseignement réalisent des heures correspondant aux activités spécifiques à la formation continue (cf. 1.3 ci-avant), celles-ci sont décomptées après avoir été affectées d'un coefficient de pondération égal au rapport entre la durée hebdomadaire statutaire fixée pour l'exercice de leurs fonctions non enseignantes et la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique.

- ❖ **Exemple** : pour un professeur certifié exerçant la fonction non enseignante de documentaliste, une heure d'animation du centre de ressources est décomptée de la manière suivante : 36 (durée hebdomadaire statutaire fixée par le décret n° 2014-940 du 20 août 2014 modifié) / 35 (durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique) = 1,029.

Pour information, les coefficients de pondération prévus aux articles 4, 6, 7 et 8 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014 ne sont pas applicables aux enseignants titulaires régis par le décret n° 91-1126 du 25 octobre 1991.

2.3. Répartition annuelle et durée hebdomadaire des services

La formation continue des adultes s'inscrit normalement dans les rythmes et les contraintes des activités économiques **et professionnelles (??? et les modalités de commandes des formations ?)**.

Les actions peuvent ne pas se dérouler selon le rythme de l'année scolaire.

Le service des personnels enseignants se répartit, au besoin, sur un nombre de semaines différent de celui de l'année scolaire.

La durée hebdomadaire des services doit se moduler en fonction des besoins. Cependant, l'adaptabilité et la flexibilité du service ne doivent nuire ni à la qualité des prestations fournies ni au respect de conditions de travail satisfaisantes pour le personnel. Dans le cas où le service est entièrement constitué d'heures d'enseignement, pour les titulaires, il ne doit pas être supérieur au service d'enseignement hebdomadaire du corps majoré du tiers et au plus à 28 heures d'enseignement hebdomadaire **devant un ou plusieurs stagiaires**. Pour les contractuels, il ne doit pas être supérieur à 28 heures d'enseignement hebdomadaire **devant un ou plusieurs stagiaires**.

Pour éviter une irrégularité trop importante des services et permettre la gestion des heures supplémentaires, l'autorité administrative responsable doit, après consultation des intéressés, établir un service prévisionnel au moins trimestriel. Au vu des services accomplis en fin de trimestre, il sera procédé à des ajustements trimestriels **et annuels**. *Dans le cadre de l'annualité du contrat.*

Il ne peut y avoir de report d'heures à réaliser ou de dépassement d'heures réalisées sur l'année suivante.

2.4. Décompte des absences légales et des jours fériés

Les absences dues aux congés de maladie, de maternité, de formation, **(pourquoi limiter la liste à ces 3 exemples ??)** autorisés par l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, **(telles que ...)** de même que les journées non travaillées **en raison des jours fériés (à préciser ?)**, sont déductibles des obligations annuelles de service. Les obligations de service étant décomptées en heures **d'activités d'enseignement**, il convient de convertir les jours d'absence en heures de service. A cette fin, on utilisera la notion de **temps moyen quotidien de service**. Ce dernier résulte du ratio suivant : temps annuel de travail de l'enseignant / (nombre de semaines de l'année scolaire × 5 jours par semaine).

❖ Exemples :

- un enseignant certifié qui est malade pendant quatre jours ouvrés se verra compter comme service fait : $(648 / (36 \times 5)) \times 4 = 14.4$ heures
Il convient d'arrondir ce résultat au 25/100ème le plus proche, soit dans notre exemple, à 14,5 heures.
- un enseignant contractuel malade pendant quatre jours ouvrés se verra compter comme service fait : $(810 / (36 \times 5)) \times 4 = 18$ heures
- **1 journée d'absence :**
- **- par un titulaire certifié : $648 / (36 \times 5) \times 1 = 3.6$ heures d'activités d'enseignement**
- **- par un contractuel : $810 / (36 \times 5) \times 1 = 4.5$ heures d'activités d'enseignement**

3. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS CONTRACTUELS DE CATEGORIE A

Pour l'exercice des activités de formation continue des adultes, il peut être fait appel à des agents contractuels pour les emplois du niveau de la catégorie A, comme prévu par le décret n° 93-412 du 19 mars 1993 modifié. Ainsi, peuvent être recrutés par contrat, les agents chargés des fonctions d'enseignement ou activités liées à l'enseignement, **les agents chargés des fonctions de conseillers**

en formation continue, ainsi que les agents chargés de fonctions de type administratif du niveau de la catégorie A.

Lorsque les fonctions sont exercées dans les Greta, les contrats de ces personnels sont conclus par le chef d'établissement support du groupement, avec **l'accord du recteur d'académie** et, lorsque les fonctions sont exercées dans les GIP FCIP, les contrats sont conclus par le directeur du groupement d'intérêt public, **avec l'accord du recteur d'académie**. Lorsque les personnels contractuels sont chargés d'exercer **les fonctions de conseiller en formation continue, les contrats sont conclus par le recteur d'académie**.

3.1. Procédure de recrutement

Les recrutements font l'objet d'un diagnostic d'opportunité.

Pour les Greta, ce diagnostic ~~peut être~~ **est** soumis à la commission consultative des personnels **du GRETA**. Celui-ci est ensuite communiqué, **pour information, (?? avis ? accord ?)** au délégué académique chargé de la formation professionnelle. Pour les GIP FCIP, ce diagnostic est soumis au comité technique du groupement.

Chaque Greta et **chaque** GIP FCIP élabore une politique d'emploi examinée par l'assemblée générale de celui-ci puis adoptée par son CA.

Les contrats de travail sont conclus par le chef d'établissement support du Greta, **avec l'accord du délégué académique chargé de la formation professionnelle continue(???)** **.(avec l'accord du recteur cf chapeau du chapitre 3)**
(à la ligne)

La procédure de recrutement des conseillers en formation continue contractuels est celle prévue par le décret n° 90-426 du 22 mai 1990 et précisée dans la note de service n° 90-129 du 14 juin 1990.

Un GIP FCIP peut employer, à titre complémentaire, des personnels **(manque : de GRETA, ou de la DAFCO/DAFPIC ?)** sur contrat de droit public rémunérés sur son budget, conformément aux dispositions des articles 109 et suivants de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 et du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des GIP. Ces contrats sont conclus avec **l'accord du délégué académique chargé de la formation professionnelle continue.(idem recteur... DAFCO souvent directeur de GIP FCIP ?)**

3.2. Cas de recours à des personnels contractuels et durée des contrats

Dans les Greta et les GIP FCIP, les personnels étant rémunérés sur les ressources procurées par la mise en œuvre des activités de formation continue, la fixation de la durée du contrat, comme la décision de recruter, doivent s'inscrire dans un plan de développement pluriannuel.

Pour les Greta :

En application de l'article L937-1 du code de l'éducation, les Greta peuvent recruter, à temps complet ou incomplet, des agents contractuels de droit public en fonction des besoins du service. Conformément aux dispositions de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, les contrats peuvent être conclus pour une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse dans la limite de six ans. Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel 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. Toutefois, tout contrat conclu ou renouvelé avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée. Les modalités de calcul de cette ancienneté sont précisées à l'article 6 bis précité.

Pour les GIP FCIP :

Conformément à l'article 4 du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public, un GIP FCIP peut recruter des agents contractuels de droit public dans les cas suivants :

- Pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées nécessaires à la réalisation d'une mission permanente du groupement, si aucun candidat susceptible d'être mis à disposition par un membre du groupement ou détaché auprès de celui-ci par un organisme public non membre ne justifie, pendant au moins un an à compter de la date de la publication de la vacance d'emploi, des qualifications nécessaires.
Dans cette hypothèse, le contrat conclu peut être à durée indéterminée.
Lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, il peut l'être pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par reconduction expresse. Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel 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.
Tout contrat conclu ou renouvelé sur ce fondement avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est à durée indéterminée. Cette durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués au sein du groupement. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont assimilés à du temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois, ou un an si elle a été involontaire.
- Pour assurer le remplacement d'un agent temporairement absent pour les motifs indiqués à l'article 6 quater de la loi du 11 janvier 1984 ou en cas de vacance de l'emploi. Dans cette hypothèse, le contrat conclu est à durée déterminée et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent ou de la vacance de l'emploi, conformément aux dispositions du III. de l'article 4 décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 précité.

- En cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités telles que définies à l'article 7 du décret du 17 janvier 1986. La durée totale, du contrat conclu et des renouvellements éventuels ne peut excéder :
 - six mois au cours d'une période de douze mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activités ;
 - douze mois au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités.

3.3. Conditions de recrutement

L'agent recruté doit satisfaire aux conditions suivantes :

- s'il est de nationalité française, il doit jouir de ses droits civiques, ne pas avoir subi de condamnations figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions et être en situation régulière au regard des obligations du service national. Pour les candidats français nés après le 31 décembre 1978 et pour les candidates françaises nées après le 31 décembre 1982, il convient de fournir l'attestation de recensement et l'attestation de participation à la journée d'appel à la préparation à la défense.
- s'il est de nationalité étrangère, il doit se trouver dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Cette condition ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ou d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident.
- quelle que soit sa nationalité, posséder les conditions d'aptitude physique requises pour occuper l'emploi et produire au moment de l'engagement, les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommés sur un emploi de fonctionnaire. Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'employeur dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de Sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

3.4. Forme et contenu du contrat

Dans les Greta et les GIP FCIP, un contrat écrit sera conclu entre le chef d'établissement support du Greta ou le directeur du GIP FCIP et l'agent contractuel. Préalablement à la signature du contrat par les deux parties contractantes, le projet de contrat sera soumis à l'accord exprès du recteur. Toute modification ultérieure du contrat, toute décision de rompre celui-ci ou toute décision de ne pas le renouveler feront l'objet de cette même procédure. En tout état de cause, le contrat doit être écrit et comporter notamment : sa date de prise d'effet et sa durée ; la durée d'une éventuelle période d'essai ; la définition du poste occupé ; le niveau de catégorie hiérarchique ; les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale (par exemple : les horaires de travail, la **localisation géographique de l'emploi, (ajouter notion de lieu d'affectation principal pour FDEP et temps de déplacement à prendre en compte)** les obligations de déplacement, etc.) ; les conditions de rémunération ; la définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus

pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Un agent peut être recruté afin d'assurer son service dans plusieurs groupements d'établissements. Dans ce cas, le contrat est établi par le chef d'établissement support de l'un des Greta. Une convention répartira entre les différents Greta utilisateurs, au prorata du temps de service assuré pour chacun d'entre eux, les charges financières liées à ce contrat. *(temps de déplacement ?)*

3.5. Période d'essai

Conformément à l'article 7 du décret n°93-412 modifié, les contrats des personnels comportent une période d'essai variable en fonction de la durée du contrat.

Cette période d'essai est fixée à :

- trois mois pour les contrats conclus pour une durée de trois ans ;
- deux mois pour les contrats conclus pour une durée allant de un an à trois ans ;
- un mois pour les contrats conclus pour une durée inférieure à une année.

Au cours de cette période d'essai, l'aptitude pédagogique des intervenants devant stagiaires sera vérifiée dans les conditions fixées par le recteur. La vérification de cette aptitude devra prendre en compte la spécificité de la formation continue et ses conséquences sur la diversité des activités. En cas de renouvellement du contrat par un Greta pour l'exercice des mêmes fonctions, seul le premier contrat fait référence à la période d'essai. Tout licenciement intervenant pendant ou à l'issue de la période d'essai ne pourra donner lieu ni à un préavis, ni au versement d'une indemnité de licenciement.

3.6. Rémunération

3.6.1. Classement dans une catégorie de rémunération

3.6.1.1. Pour les personnels intervenant devant stagiaires

Les personnels contractuels sont classés par l'autorité qui procède à leur engagement dans l'une des 4 catégories définies à l'article 3 du décret n°93-412 modifié, en fonction des diplômes et titres qu'ils possèdent ou de leur qualification professionnelle antérieure dans les conditions définies par les recteurs.

- 3^{ème} catégorie :
 - titulaires de titres ou diplômes sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat ;
 - lorsqu'ils sont titulaires de titres ou diplômes homologués au niveau III en application de la loi n°71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique et qu'ils justifient de trois années d'expérience professionnelle ;
 - dans les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de titre ou diplôme homologué au niveau III, les enseignants doivent justifier de cinq années d'expérience professionnelle dans la spécialité.
- 2^{ème} catégorie : titulaires de titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études d'au moins quatre années après le baccalauréat ;

- 1^{ère} catégorie : titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins cinq années d'études après le baccalauréat ;
- Hors catégorie : uniquement les enseignants qui justifient de titres ou diplômes sanctionnant au moins cinq années d'études après le baccalauréat et qui sont appelés à dispenser un enseignement postérieur à celui du baccalauréat.

3.6.1.2. Pour les personnels administratifs (*paragraphe à introduire plus en amont de la circulaire, précisant les contractuels administratifs de catégorie A...*)

Les agents contractuels occupant des fonctions de type administratif sont classés en fonction des diplômes et titres qu'ils possèdent ou de leur qualification professionnelle antérieure dans les conditions définies par les recteurs, selon les catégories suivantes :

- 3^{ème} catégorie : titulaires de titres ou diplômes sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat ;
- 2^{ème} catégorie : titulaires de titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études d'au moins quatre années après le baccalauréat ;
- ~~1^{ère} catégorie : titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins cinq années d'études après le baccalauréat ; pas signalé dans le décret ???~~
- Hors catégorie : uniquement titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins cinq années d'études après le baccalauréat et qui sont appelés à exercer des fonctions de direction

Les conditions d'appréciation des qualifications professionnelles peuvent se référer à celles reconnues par les conventions collectives de branche, aux fonctions antérieurement occupées, au niveau de la rémunération perçue dans l'emploi antérieur, à la **situation locale du marché de l'emploi, etc. (???)**

3.6.2 Détermination de l'indice de rémunération

Conformément à l'article 4 du décret du 19 mars 1993, lorsque le classement des candidats dans une catégorie a été effectué, il convient d'attribuer à chacun d'eux l'indice qui servira de base au calcul de sa rémunération. Pour ce faire, l'arrêté du 19 mars 1993 a fixé les indices minimum, moyen et maximum par catégorie. Chaque catégorie est dotée des indices bruts suivants :

Même grille contractuels enseignants et administratifs ????

Grille d'évolution de carrière : changement d'indices ? critères ?

Indice non réévalués depuis 1993 ????

Catégorie	Indices bruts		
	Minimum	Moyen	Maximum
Hors catégorie	500	820	2 ^{ème} chevron du groupe hors échelle A
1 ^{ère} catégorie	460	720	965
2 ^{ème} catégorie	408	591	791
3 ^{ème} catégorie	340	493	751

Cet indice est fixé par **l'autorité qui recrute l'agent contractuel**, en fonction des diplômes et titres qu'il détient, de sa qualification professionnelle, de son expérience professionnelle et de la nature et du niveau des fonctions qu'il sera appelé à exercer.

Lorsque les fonctions sont exercées dans les Greta, **l'indice est fixé par le chef d'établissement support de celui-ci**, dans le cadre de la politique du Greta et de la politique académique. En aucun cas, l'agent contractuel ne peut bénéficier lors d'un premier contrat d'un indice de rémunération supérieur à l'indice moyen afférent à sa catégorie.

En tout état de cause, la rémunération brute d'un agent public occupant un emploi à temps complet ne peut pas être inférieure au montant brut du salaire minimum de croissance (SMIC). L'indemnité différentielle prévue par le décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation s'applique à toutes les situations qui ne répondraient pas à cette condition.

3.7. Congés annuels

Conformément à l'article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, les agents contractuels ont droit, compte tenu de la durée des services effectués, à **un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires prévu par le décret n°84-972** du 26 octobre 1984. Ces congés sont pris après accord du supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités du service. En toute hypothèse, les congés annuels doivent être pris à l'intérieur de la durée du contrat. Aucune indemnité compensatrice de congés ne pourra être servie à l'expiration du contrat.

5 semaines de congés ? périodes de fermetures des centres : fin d'année, juillet/août ?

3.8. Protection sociale

En application du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, la réglementation du régime général de sécurité sociale, ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, sont applicables aux agents contractuels qui exercent en formation continue, sauf dispositions contraires. Ces agents sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité. Les agents recrutés ou employés à temps incomplet, ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an, sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles. Dans les autres cas, comme pour les contractuels bénéficiant d'un CDI à temps complet, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'employeur.

En outre, tous les agents contractuels sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale. Enfin, ils perçoivent également les prestations familiales des caisses d'allocations familiales.

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 sont déduites du plein ou du demi-

traitement maintenu par l'employeur durant les congés pris pour raison de santé, ainsi que les congés de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption. Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées. Enfin, lorsque l'agent n'envoie pas à la CPAM sa lettre d'avis d'interruption de travail dans les deux jours impartis, le traitement versé peut être réduit à due concurrence de la diminution des prestations en espèces servies par le régime général.

A l'issue des congés mentionnés supra, 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, conformément aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ces cas de réemploi 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.

3.9. Travail à temps partiel

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an à temps complet peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon les modalités prévues au titre IX du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, sous réserve des nécessités de continuité et de fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

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 hebdomadaire du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Pour les agents contractuels enseignants soumis à la globalisation annuelle de service, ce pourcentage est appliqué aux 810 heures d'enseignement annuel. Les agents contractuels qui accomplissent un travail à temps partiel perçoivent alors un pourcentage du traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement afférents à l'indice sur la base duquel est conclu leur contrat.

Conformément aux dispositions de l'article 34 bis du n° 86-83 du 17 janvier 1986, le travail à temps partiel est accordé de plein droit pour les motifs suivants : naissance ou adoption d'un enfant, soins donnés à un membre de sa famille, handicap de l'agent, et motif thérapeutique. Il est accordé sur autorisation pour tout autre motif.

Les dispositions de l'ordonnance n°82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice de fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif s'appliquent aux agents contractuels.

3.10. Cumul d'activités

Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire avec l'activité exercée pour le compte du Greta ou du GIP FCIP est subordonné à la délivrance d'une autorisation écrite par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 7 du décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017.

3.11. Sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées au cocontractant par décision de l'autorité administrative compétente (chef de l'établissement support du Greta ou directeur du GIP FCIP) sont :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- 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 ;
- le licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. L'agent non titulaire 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 doit en être informé. Il a le droit de se faire assister par les défenseurs de son choix.

Les décisions d'exclusion temporaire et de licenciement ne peuvent pas être prononcées sans consultation préalable de la commission consultative paritaire compétente. L'autorité ayant pouvoir disciplinaire n'est pas tenue de suivre l'avis de la commission consultative paritaire.

3.12. Renouvellement ou modification substantielle d'une clause du contrat

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.

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté sur un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent ou un changement de structure d'affectation. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent et qu'elles relèvent de la même catégorie. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition d'un nouveau contrat est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée. En cas de refus, il appartient à l'employeur soit de renoncer à modifier le contrat soit de licencier l'agent concerné (voir plus loin 3.13.3).

3.13. Cessation des fonctions

La cessation des fonctions peut résulter du non-renouvellement du contrat par l'employeur à l'issue du contrat, de la démission de l'agent contractuel, de la non-réponse dans les huit jours à la proposition de renouvellement faite par l'employeur ou du licenciement.

A l'expiration du contrat, l'employeur délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

3.13.1. Non-renouvellement du contrat par l'employeur

Conformément à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986, lorsque l'agent non titulaire est recruté pour une période déterminée susceptible d'être reconduite, l'employeur lui notifie son intention de ne pas renouveler l'engagement au plus tard :

- 1° huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 2° un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- 3° deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- 4° trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux 1°, 2° et 3° sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

3.13.2. Démission de l'agent

Conformément aux dispositions de l'article 48 du décret du 17 janvier 1986, l'agent non titulaire informe son employeur de son intention de démissionner par lettre recommandée.

L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée dépend de son ancienneté :

- huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'emploie d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;
- un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'emploie d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'emploie d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification de la démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent démissionnaire, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions

sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission précédente de l'agent. Entrent dans le calcul de cette ancienneté les congés fixés au premier alinéa du I de l'article 28 du décret n° 86-83 : congés annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle, congé de représentation ; congés maladie, grave maladie, accidents du travail et maladies professionnelles, de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption ; congés de solidarité familiale, de présence parentale, ou pour raisons de famille ; congé pour service national. Les congés non pris en compte ne font toutefois pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant la démission fixe le point de départ du préavis. 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.

3.13.3. Licenciement

3.13.3.1. Les motifs

L'agent peut être licencié pour les motifs suivants : insuffisance professionnelle, faute disciplinaire et inaptitude physique.

Le licenciement d'un agent non titulaire recruté pour répondre à un besoin permanent peut également être justifié par l'un des motifs énoncés à l'article 45-3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, à savoir : la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ; la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ; le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ; le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4 ; l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement pour un des 4 premiers motifs prévus à l'article 45-3 mentionnés supra ne peut être prononcé que si l'agent ne peut être reclassé dans un autre emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents 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 reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat. L'ensemble des modalités relatives au reclassement sont énoncées à l'article 45-5 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

3.13.3.2. La procédure

L'agent qui est licencié avant le terme de son contrat a droit à un préavis dont la durée et les modalités de calcul sont identiques à celles de la démission (cf. supra). Toutefois, le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement pour faute disciplinaire ou intervenant au cours ou à l'issue de la période d'essai.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Durant l'entretien, l'employeur indique à l'agent les motifs du licenciement et le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement (lorsqu'il y a droit) ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées. L'agent a droit à la communication intégrale de son dossier individuel en cas de licenciement pour inaptitude physique ou pour insuffisance professionnelle. En cas de licenciement pour inaptitude physique, l'agent a également droit à la communication de son dossier médical. Lorsqu'un licenciement pour motif disciplinaire est envisagé, l'agent a droit à la communication intégrale de son dossier individuel ainsi que des pièces relatives à la procédure disciplinaire.

La commission consultative paritaire (CCP) est consultée sur le projet de décision de licenciement, sauf en cas de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai. Lorsque l'administration est tenue de reclasser l'agent, la CCP doit connaître les motifs qui empêchent le reclassement (si c'est le cas). En cas de licenciement d'un agent mentionné à l'article 47-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, la consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable.

En application de l'article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congés 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'intéressée 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. Cette protection spécifique n'est pas applicable en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si l'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.

3.13.3.3. L'indemnisation

L'agent licencié perçoit une indemnité, sauf dans les cas suivants :

- s'il est licencié en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- s'il est licencié pour faute disciplinaire ;
- s'il est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel ;
- s'il est reclassé sur un autre poste ;
- s'il accepte une modification de son contrat ;
- s'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- s'il retrouve immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité territoriale ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire.

Par ailleurs, l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de cessation automatique du contrat pour non-renouvellement d'un titre de séjour, déchéance des droits civiques ou interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice.

La base de calcul de cette indemnité, l'ancienneté à prendre en compte, les conditions et les modalités de versement sont celles prévues aux articles 53 à 56 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

3.14. Indemnisation pour perte d'emploi

Les agents contractuels peuvent bénéficier, dès lors qu'ils remplissent les conditions requises, des allocations d'assurance chômage conformément à l'article L5424-1 du code du travail.

3.15. Dispositions particulières

Les agents contractuels qui, par voie de concours internes, accèdent à l'un des corps de fonctionnaires de l'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale sont reclassés conformément aux dispositions de l'article 11-5 du décret n°51-1423 du 5 décembre 1951.

Les personnels contractuels recrutés pour exercer leurs fonctions dans les Greta ou les GIP FCIP sont rémunérés sur les ressources procurées par la mise en œuvre des activités de formation continue de ces groupements.

Les dispositions du décret n°81-535 du 12 mai 1981 modifié relatif au recrutement de professeurs contractuels sont abrogées en tant qu'elles concernent les personnels visés par le décret n°93-412 du 19 mars 1993 modifié relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes

Pour le ministre de l'éducation nationale,
et par délégation,
Le directeur général des ressources humaines,
Edouard GEFFRAY

Pour le ministre de l'éducation nationale,
et par délégation,
Le directeur général de l'enseignement scolaire,
Jean-Marc HUART