

Circulaire n° 93-349 du 24 décembre 1993

(Education nationale : bureau DLC 8)

Recrutement des personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes.

NOR : MENL9306080N

Décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié ;

Décret n° 92-275 du 26 mars 1992 ;

Décret n° 92-276 du 26 mars 1992 ;

Décret n° 93-412 du 19 mars 1993 ;

Arrêté du 19 mars 1993.

Pour l'exercice des activités de formation continue des adultes organisées dans le cadre de l'article 19 de la loi n° 89-486 du 10 juillet 1989 modifiée d'orientation sur l'éducation, il peut être fait appel à des agents contractuels du niveau de la catégorie A.

Le décret n° 93-412 du 19 mars 1993 et l'arrêté du 19 mars 1993 publiés au *Journal officiel* du 23 mars 1993 prévoient les modalités de recrutement, les modalités de service et de rémunération de ces personnels.

Prises conformément aux articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat, les dispositions du décret du 19 mars 1993 se substituent à celles du décret n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié, pour les enseignants contractuels intervenant en formation continue des adultes.

S'applique en outre aux personnels contractuels, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités d'application de ce dispositif réglementaire.

I. CONCLUSION DU CONTRAT

A) L'EMPLOYEUR

Lorsque les fonctions sont exercées pour le compte des groupements d'établissements régis par le décret n° 92-275 du 26 mars 1992, les agents contractuels sont recrutés par contrat conclu par le chef d'établissement support dans le cadre de la politique d'emploi déterminée en CIE, avec l'accord préalable du recteur d'académie.

Lorsque les fonctions sont exercées dans les GIP régis par le décret n° 92-276 du 26 mars 1992, les contrats sont conclus par le directeur du groupement avec l'accord préalable du recteur d'académie.

Le décret du 19 mars 1993 s'applique également aux personnels contractuels chargés d'exercer les fonctions de conseillers en formation continue définies à l'article premier du décret n° 90-426 du 22 mai 1990 ; dans ce cas, les contrats sont conclus par le recteur d'académie.

B) PERSONNELS RECRUTÉS PAR CONTRAT

Peuvent être recrutés par contrat, les agents chargés des fonctions d'enseignement ou activités liées à l'enseignement, de même que les agents chargés de fonctions de type administratif, du niveau de la catégorie A.

C) CONDITIONS DE RECRUTEMENT

L'agent recruté doit satisfaire aux conditions suivantes :

S'il est de nationalité française, il doit jouir de ses droits civiques et, le cas échéant, se trouver en position régulière au regard du Code du service national ;

Les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire doivent être compatibles avec l'exercice de ses fonctions ;

S'il est de nationalité étrangère, il doit se trouver en position régulière au regard de la réglementation relative à la résidence et au travail des étrangers en France.

A cet égard, il convient d'appliquer pour le recrutement des personnels contractuels de la formation continue de nationalité étrangère les règles relatives au recrutement des maîtres auxiliaires de nationalité étrangère en formation initiale.

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'administration 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.

D) PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Lorsque les fonctions des agents contractuels s'exercent dans le cadre des GRETA, conformément à la circulaire n° 93-159 du 16 mars 1993, la décision de recruter doit être précédée d'un diagnostic d'opportunité. Une procédure de recrutement est instituée au sein de chaque GRETA. La commission chargée des ressources humaines intervient dans la phase de recrutement sous forme de proposition.

La décision finale d'embauche relève du chef d'établissement support du GRETA, dans le cadre de la politique d'emploi élaborée en CIE, et de la politique académique.

La procédure de recrutement des conseillers en formation continue contractuels est celle prévue par le décret n° 90-426 du 22 mai 1990 portant dispositions applicables aux conseillers en formation continue appartenant aux corps relevant du ministre chargé de l'Education, l'arrêté du 14 juin 1990 et la note de service n° 90-129 du 14 juin 1990 sous réserve des dispositions de ces textes qui ne sont applicables qu'aux fonctionnaires.

E) FORME ET CONTENU DU CONTRAT

Dans les GRETA et les GIP, un contrat écrit sera conclu entre le chef d'établissement support du GRETA et le directeur du GIP 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, décision de rompre le contrat en cours et décision de ne pas renouveler le contrat feront l'objet de ces mêmes procédures.

Le contrat rédigé conformément au contrat type joint en annexe vise expressément la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et l'article en vertu duquel il a été établi, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et le décret n° 93-412 du 19 mars 1993 .

Il contient notamment les dispositions relatives :

A la nature du contrat ;

Aux noms et adresse des parties contractantes ;

A la durée du contrat ;

Au classement et à la détermination de l'indice de rémunération ;

Aux fonctions exercées ;

A la durée annuelle du travail ;

Aux congés annuels ;

A la protection sociale ;

Aux sanctions disciplinaires ;

Aux procédures de licenciement et de non-renouvellement du contrat ;

A l'indemnisation en cas de licenciement et pour perte d'emploi.

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.

F) DURÉE DU CONTRAT

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, les contrats peuvent être conclus pour une durée maximale de trois ans renouvelables.

Dans les GRETA et les GIP, 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 doit s'inscrire dans le schéma de développement pluriannuel (plan de développement du GRETA) et la politique d'emploi déterminée en CIE.

Le contrat ainsi conclu est un contrat à durée déterminée renouvelable par reconduction expresse.

Ainsi, en application de l'article 45 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, lorsque la décision de renouveler le contrat est prise, le chef d'établissement support du GRETA ou le directeur du GIP notifie à l'agent contractuel son intention de renouveler l'engagement par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise contre décharge :

Le huitième jour précédant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

Au début du mois précédant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;

Au début du deuxième mois précédant la fin du contrat prévu pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux 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 par lettre recommandée ou lettre remise contre décharge.

En cas de non-réponse dans ce délai, le cocontractant est présumé renoncer à l'emploi. La conclusion de contrats successifs ne confère pas à ces contrats le caractère de contrat à durée indéterminée.

G) PÉRIODE D'ESSAI

Conformément à l'article 7 du décret du 19 mars 1993, les contrats des personnels comportent une période d'essai variable en fonction de la durée du contrat.

Cette période d'essai est fixée :

A trois mois pour les contrats conclus pour une durée de trois ans ;

A deux mois pour les contrats conclus pour une durée allant de un an à trois ans ;

A un mois pour les contrats conclus pour une durée inférieure à une année.

Au cours de cette période d'essai, l'aptitude pédagogique des agents contractuels appelés à exercer des activités d'enseignement ou activités liées à l'enseignement 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.

La décision de licenciement en cours ou à l'issue de la période d'essai ne peut, pour les contractuels enseignants, être prise pour motif professionnel, sans qu'aient été vérifiées les compétences de l'enseignant.

II. EXÉCUTION DU CONTRAT

A) CLASSEMENT DANS L'UNE DES QUATRE CATÉGORIES

Conformément à l'article 3 du décret du 19 mars 1993, les personnels contractuels sont classés par l'autorité qui procède à leur engagement (chef d'établissement support dans les GRETA dans le cadre de la politique d'emploi déterminée en CIE et de la politique académique, directeur du groupement dans les GIP) en fonction des diplômes et titres qu'ils possèdent ou de leur qualification professionnelle antérieure dans les conditions définies par les recteurs, dans l'une des catégories suivantes : troisième, deuxième, première et hors catégories.

Les titres et diplômes, l'expérience professionnelle, la qualification professionnelle sont pris en compte pour le classement dès lors qu'ils ont une incidence directe sur l'emploi occupé.

1. Les enseignants contractuels sont classés

En troisième catégorie :

Lorsqu'ils sont 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.

En deuxième catégorie :

Lorsqu'ils sont titulaires de titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études d'au moins quatre années après le baccalauréat.

En première catégorie :

Lorsqu'ils sont titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins cinq années d'études après le baccalauréat.

Ne peuvent être classés hors catégorie que 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.

2. Les agents contractuels devant occuper des fonctions de type administratif sont classés

En troisième catégorie :

Lorsqu'ils sont titulaires de titres ou diplômes sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat.

En deuxième catégorie :

Lorsqu'ils sont titulaires de titres ou diplômes sanctionnant un cycle d'études d'au moins quatre années après le baccalauréat.

En première catégorie et hors catégorie :

Lorsqu'ils justifient d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins cinq années d'études après le baccalauréat et qu'ils occupent des fonctions de direction.

Les fonctions de direction sont celles visées à l'article 5 du décret n° 92-275 du 26 mars 1992 relatif aux GRETA et à l'article 13 du décret n° 92-276 du 26 mars 1992 relatif aux GIP.

En dehors de ces conditions de titres et diplômes, d'autres modalités de prise en compte de la qualification professionnelle peuvent être retenues dans les conditions définies par le recteur.

Ces critères peuvent se référer aux qualifications 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...

B) DÉTERMINATION DE L'INDICE DE RÉMUNÉRATION

Conformément à l'article 4 du décret du 19 mars 1993, lorsque le classement des candidats dans l'une des quatre catégories 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 :

Agents contractuels hors catégorie

Indice maximum	Indice moyen	Indice minimum
Hors échelle A 2 ^e chevron	820	500
975	766	
946	713	
904	660	
861	608	
	555	

Agents contractuels de première catégorie

Indice maximum	Indice moyen	Indice minimum
965	720	460
923	675	
883	632	
840	590	
800	548	
761	504	

Agents contractuels de deuxième catégorie

Indice maximum	Indice moyen	Indice minimum
791	591	408
755	560	
722	529	
690	500	
657	469	
623	441	

Agents contractuels de troisième catégorie

Indice maximum	Indice moyen	Indice minimum
751	493	340
705	465	
662	442	
621	419	
579	386	
536	363	

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, son expérience professionnelle, 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 du GRETA, 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 conclu en application du décret du 19 mars 1993, d'un indice de rémunération supérieur à l'indice moyen afférent à sa catégorie, soit l'indice brut 493 pour la troisième catégorie, 591 pour la deuxième catégorie, 720 pour la première catégorie et 820 pour la hors catégorie.

Conformément à l'article 9 du décret du 19 mars 1993, les personnels contractuels enseignant en formation continue des adultes, antérieurement soumis aux dispositions du décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels sont reclassés selon les modalités prévues aux articles 3 et 4 dudit décret. Ils ne peuvent en aucun cas être reclassés dans une catégorie et à un indice inférieur. Cette règle s'applique même en cas de changement de groupement d'établissements.

C) OBLIGATIONS DE SERVICE

1. Personnels contractuels enseignants

Détermination d'un service global annuel.

Les contraintes propres à l'exercice des activités de formation continue ne permettent pas la fixation d'un service hebdomadaire d'enseignement.

Ainsi, l'article 6 du décret du 19 mars 1993 fixe le service annuel des personnels contractuels enseignants à 810 heures d'enseignement.

Lorsque le service est constitué exclusivement d'activités autres que l'enseignement prévues au b) de l'article 5 du décret, les obligations annuelles sont de 1 760 heures, soit 810/0,46.

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 les contractuels ; aussi, dans le cas où le service est entièrement constitué d'heures d'enseignement, il ne peut être supérieur à 28 heures d'enseignement hebdomadaire.

Pour éviter une irrégularité trop importante des services et permettre la gestion des heures supplémentaires, l'autorité administrative responsable (le chef d'établissement support du GRETA ou, par délégation, la personne chargée de la gestion des ressources humaines) doit 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.

Décompte des absences légales et des jours fériés.

Les absences dues aux congés de maladie, de maternité, de formation, de même que les journées non travaillées en raison des jours fériés, sont déductibles des obligations annuelles de service.

Sont déductibles des obligations de service les journées de formation, suivies par l'intéressé avec l'autorisation du chef d'établissement support du GRETA, s'intégrant dans la politique de formation du GRETA et de la politique académique.

Les obligations de service étant décomptées en heures, 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 » (TMQS).

Le temps moyen quotidien de service est de 3,6 heures, soit 18/5.

Exemple : Un enseignant ayant suivi une formation pendant quatre jours ouvrables se verra compter comme service fait :

$$3,6 \times 4 = 14,4 \text{ heures}$$

Il convient d'arrondir ce résultat au 25/100^e le plus proche, soit dans notre exemple, à 14,5 heures.

2. Personnels exerçant des fonctions de type administratif

Les obligations de service de ces personnels sont celles fixées conformément aux dispositions des articles 2 et 3 du décret du 24 septembre 1985 relatif à la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique et aux dispositions du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

D) ACTIVITÉS DE FORMATION CONTINUE ASSURÉES PAR LES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

La spécificité de la formation continue conduit les enseignants à diversifier leurs champs d'intervention. Ainsi, en plus de l'activité d'enseignement proprement dit, incluant les mêmes charges que les activités d'enseignement en formation initiale, le service de l'enseignant comporte des activités liées notamment à l'élaboration de projets de formation et à l'accompagnement des formations qui sont partie intégrante de son intervention.

1. Activité d'enseignement

(Article 5, paragraphe a) du décret du 19 mars 1993 susvisé)

L'activité d'enseignement s'entend comme le moment de face à face pédagogique permettant la transmission des savoirs et savoir-faire au formé.

Elle inclut :

La préparation de l'intervention ;

Le suivi pédagogique individuel du stagiaire ;

Les réunions de l'équipe pédagogique destinées à faire le point sur l'avancement de la formation et sur le groupe en formation ;

L'évaluation et la validation (préparation et correction des tests et travaux des stagiaires, exécution des tâches administratives liées à l'évaluation, présentation des dossiers des stagiaires aux commissions techniques par domaine et aux commissions préparatoires à la délivrance des diplômes).

2. Autres activités assurées par l'enseignant

(Article 5, paragraphe b) du décret du 19 mars 1993 susvisé)

La diversité des activités de formation continue conduit les enseignants à exercer d'autres activités liées à l'acte de formation.

Le formateur doit être impliqué dans la phase d'élaboration de projets de formation. Il peut, en particulier, participer à la négociation des aspects pédagogiques de ces projets auprès des entreprises. L'enseignant peut également élaborer et expérimenter des produits de formation, participer à des activités de conseil ou d'audit.

Le développement des démarches et parcours individualisés de formation suppose l'intervention du formateur à différents moments, en particulier à la phase d'accueil de l'auditeur, à l'élaboration de son bilan personnalisé professionnel et personnel et à l'orientation dans son parcours de formation.

Au cours de la phase de formation proprement dite, l'enseignant peut être sollicité pour coordonner l'équipe pédagogique, pour assurer auprès du stagiaire la fonction d'accompagnement dans le pilotage de son parcours.

Le développement de la pédagogie par objectifs conduit les formateurs à produire, sur commande, des outils pédagogiques adaptés et adaptables aux différents publics. Relèvent des activités visées au présent paragraphe, les documents produits par le formateur destinés à l'apprentissage ou à l'évaluation des formations, à l'exclusion de ceux qu'il réserve à l'usage de son seul cours.

La phase de formation peut inclure une période en entreprise. Le formateur peut participer notamment à la recherche de stages, assurer le suivi des stagiaires en entreprise (relations avec les tuteurs...).

La liste de ces activités n'est pas exhaustive.

E) DÉCOMPTÉ DES ACTIVITÉS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

En raison de la nature différente des activités exercées en formation des adultes, les activités d'enseignement mentionnées au paragraphe a) de l'article 5 du décret du 19 mars 1993 et les activités mentionnées au paragraphe b) dudit article sont décomptées différemment dans les obligations de service :

Quel que soit le niveau d'intervention de l'enseignant, l'heure d'enseignement du paragraphe a) est décomptée pour une heure dans le service dû ;

L'heure d'activité autre que l'enseignement mentionné au paragraphe b) est décomptée comme une activité de personnel non enseignant. Ainsi, chaque heure est décomptée dans le service global annuel après avoir été affectée d'un coefficient de pondération égal à 0,46.

Exemple : Un enseignant contractuel recruté dans un groupement d'établissements effectue son service pour partie en activités d'enseignement et pour partie en activité de coordination pédagogique de stage (activités autres que l'enseignement) [270 heures]. S'il suit une formation de quinze jours, bénéficie de cinq jours fériés et est malade pendant trois journées, il lui restera à effectuer :

810 heures - (270 W 0,46) - (23 W 3,6) = 603 heures d'enseignement

En sus du service global annuel, les enseignants à temps complet pourront effectuer des heures supplémentaires.

F) RÉMUNÉRATION

1. Rémunération principale

Les émoluments perçus par les agents contractuels enseignants et administratifs comprennent les éléments suivants :

Le traitement brut afférent à l'indice qui lui est attribué [décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié] ;

L'indemnité de résidence correspondant à ce traitement (décret du 24 octobre 1985 susvisé) ;

Le cas échéant, le supplément familial du traitement et les prestations familiales, s'ils ont des enfants à charge ;

Eventuellement, la prime de transport.

La rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement) des agents recrutés pour assurer un service partiel est calculée selon le rapport de la durée effective de ce service à la durée du service prévue pour les agents qui exercent à temps plein conformément à l'article 39 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

2. Rémunérations supplémentaires

Les professeurs contractuels recrutés à temps complet appelés à exercer des heures supplémentaires, en sus du service global annuel fixé dans leurs contrats, perçoivent une indemnité versée en application du décret n° 93-438 du 24 mars 1993 et l'arrêté du 24 mars 1993 relatif à la rémunération des personnes participant aux activités de formation continue des adultes organisées par le ministre chargé de l'Education nationale.

Lorsque les professeurs contractuels recrutés à temps partiel ou autorisés à travailler à temps partiel effectuent un temps de travail supérieur à celui prévu au contrat, le volume global annuel prévu au contrat est modifié par voie d'avenant au contrat.

G) 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 susvisé. 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.

H) PROTECTION SOCIALE

Les agents contractuels bénéficient des dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 portant notamment sur la protection sociale des agents non titulaires de l'Etat.

1. Congés

La réglementation du régime général de Sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents non titulaires exerçant en formation continue des adultes.

Les prestations en espèces ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail versées par les caisses de Sécurité sociale viennent en déduction des sommes allouées par l'administration employeur dans les conditions fixées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé :

A l'article 12 : congés de maladie ;

A l'article 13 : congés de grave maladie.

Ces congés ne peuvent être accordés qu'aux agents comptant au moins trois années de service :

A l'article 14 : congés pour accident du travail et maladie professionnelle ;

A l'article 15 : congés de maternité ou d'adoption ;

A l'article 26 : congés pour instruction militaire obligatoire.

Les agents utilisés de manière continue et ayant été employés de manière permanente, justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption peuvent, à leur demande, bénéficier d'un congé parental selon les modalités prévues à l'article 19 du décret du 17 janvier 1986 précité.

En outre, les agents peuvent faire valoir leurs droits à congés non rémunérés dans les conditions fixées par le décret précité :

A l'article 20 : congés pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;

A l'article 21 : congés pour raisons de famille ;

A l'article 22 : congés pour convenance personnelle ;

A l'article 23 : congés pour création d'entreprise ;

A l'article 25 : congés pour fonctions électives ;

A l'article 11 :

Premier alinéa : 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 ;

Deuxième alinéa : congé destiné à favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

Les conditions d'ouverture des droits à congés sont prévues par le titre VII du décret du 17 janvier 1986. Les congés rémunérés ou non rémunérés ne peuvent être attribués au-delà de la période restant à couvrir.

2. Situation à l'issue des congés

Conformément aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986, à l'issue des congés prévus aux articles 12 à 23 de ce décret, sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service jusqu'au terme prévu par le contrat, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises.

I) TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Conformément au titre IX du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et dans les conditions prévues par ce texte, l'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon les modalités applicables aux fonctionnaires titulaires.

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 le contrat.

L'agent non titulaire qui demande à accomplir un service à temps partiel souscrit au moment où il en fait la demande auprès de son administration employeur un engagement sur l'honneur de ne pas occuper une autre activité salariée.

L'avenant au contrat qui est alors établi ne peut porter sur une durée supérieure à celle restant à courir.

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 régis par le décret du 19 mars 1993 .

III. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

En matière disciplinaire, les sanctions suivantes peuvent être prononcées par l'autorité administrative compétente (le chef d'établissement support dans les GRETA) :

L'avertissement ;

Le blâme ;

L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois ;

Le licenciement, sans préavis, ni indemnité de traitement.

Préalablement à l'intervention de la sanction disciplinaire, l'agent est informé par écrit des griefs retenus à son encontre.

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

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication de son dossier.

IV. CESSATION DES FONCTIONS

En application du titre XI du décret du 17 janvier 1986, la cessation des fonctions peut résulter de la fin du contrat et du licenciement.

La fin du contrat peut résulter :

Du non-renouvellement du contrat par l'employeur à l'issue du contrat ;

De la démission de l'agent contractuel en cours de contrat ou de non-réponse dans les huit jours à la proposition de renouvellement faite par l'employeur.

A) PROCÉDURE

En cas de non-renouvellement du contrat

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 :

Le huitième jour précédant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure ou égale à six mois ;

Au début du mois précédant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;

Au début du deuxième mois précédant la fin du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

En cas de démission de l'agent contractuel

Conformément à l'article 48 du décret du 17 janvier 1986, l'agent non titulaire informe son employeur de son intention de démissionner par lettre recommandée ou lettre remise contre décharge. L'agent est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle prévue en cas de licenciement.

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.

En cas de licenciement

Conformément à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986, l'agent contractuel licencié avant la date prévue de fin de contrat a droit à un préavis de :

Huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de service ;

Un mois pour ceux qui ont de six mois à deux ans de service ;

Deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de service.

Le préavis ne s'applique ni au licenciement intervenant à l'issue d'une procédure disciplinaire ni au licenciement survenu en cours ou à l'issue de la période d'essai.

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs de 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.

Conformément à l'article 49 du décret du 17 janvier 1986, aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de congés de maternité ou d'adoption.

Ces dispositions ne s'appliquent pas 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 ou à l'adoption.

B) INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Conformément à l'article 51 du décret du 17 janvier 1986, en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée aux agents recrutés par contrat à durée déterminée et licenciés avant le terme prévu au contrat.

Le licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ne donne pas lieu à indemnité. 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 du 17 janvier 1986.

C) 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 L 351-12 du Code du travail.

V. 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'Education 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 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 relatif au recrutement des professeurs contractuels modifié par le décret n° 89-520 du 27 juillet 1989 sont abrogées en tant qu'elles concernent les personnels visés par le présent décret.

Les dispositions de la note de service n° 82-357 du 19 août 1982 modifiée par la circulaire n° 90-287 du 22 octobre 1990 ne sont plus applicables aux agents contractuels de la formation continue.

Les contrats conclus à compter du 1^{er} septembre 1993 devront être conformes à ces nouvelles dispositions. (BO n° 1 du 6 janvier 1994.)

SIGNALE : Certaines références à des lois, règlements ou instructions contenues dans le présent texte sont susceptibles d'avoir été abrogées et, le cas échéant remplacées, par des références nouvelles (codes, lois, règlements ou instructions postérieurs).

Annexe
CONTRAT TYPE : CONTRAT D'ENSEIGNEMENT - TEMPS COMPLET

Contrat de travail établi :

En application du deuxième alinéa de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat ;

En application du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat ;

En application du décret n° 93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes, de l'arrêté du 19 mars 1993 fixant la rémunération des personnels contractuels du niveau de la catégorie A et de la circulaire n° du (circulaire d'application du décret contractuel) ;

Entre les soussignés :

M., chef de l'établissement (nom de l'établissement) sis à (adresse du lycée) agissant en qualité de chef d'établissement support du GRETA (préciser le nom du GRETA)

D'une part, et :

M. (nom du contractuel) domicilié(e) à (adresse du contractuel) désigné(e) par la suite le « cocontractant »

D'autre part,

Il a été convenu ce qu'il suit :

Article premier. - Du au, le chef d'établissement précité emploiera en qualité de (préciser les fonctions) M. pour assurer un service annuel d'enseignement (ou équivalent enseignement) de 810 heures.

L'établissement principal d'interventions est (préciser en annexe, le cas échéant, la zone d'intervention).

Le détail des activités est précisé en annexe du présent contrat.

Art. 2. - Le cocontractant est classé en catégorie (préciser catégorie en toutes lettres) et percevra, à titre de rémunération principale, celle afférente à l'indice brut.

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial de traitement et la prime de transport, lui seront également versés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà des obligations annuelles de service seront rémunérées en application du décret n° 93-438 du 24 mars 1993 fixant la rémunération des personnes participant aux activités de formation continue des adultes organisées par le ministère chargé de l'Education nationale.

Une rémunération pourra lui être allouée pendant la durée des congés (maladie, grave maladie, maternité, consécutif à un accident du travail) auxquels le cocontractant pourra prétendre dans les conditions fixées aux articles 12, 13, 14, 15 et 26 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Art. 3. - Les premiers mois de fonction sont considérés comme une période d'essai.

Au cours de cette période, les aptitudes pédagogiques du cocontractant seront vérifiées dans les conditions prévues par le recteur d'académie (article à supprimer en cas de contrats successifs dans un même GRETA pour l'exercice des mêmes fonctions).

Art. 4. - Pendant la durée de son contrat, le cocontractant bénéficiera d'un congé annuel déterminé conformément aux dispositions du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

Ce congé ne pourra être pris qu'à l'intérieur du contrat ; aucune indemnité de congés payés ne pourra lui être servie à l'expiration de son contrat.

Art. 5. - En matière de protection sociale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 et, notamment, ses articles 12, 13, 14, 15, 26 et 11, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 32, 33 en ce qui concerne :

1° Les congés :

De maladie ;

De grave maladie ;

D'accident de travail et maladie professionnelle ;

De maternité ou d'adoption ;

D'instruction militaire obligatoire,

Ainsi que :

Les congés au titre de la formation syndicale dans les conditions fixées par le décret n° 84-474 du 15 juin 1984 ;

Les congés pour formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;

Les congés pour formation ;

Les congés pour création d'entreprise ;

Les congés pour fonctions électives ;

Le congé parental.

2° Les conditions d'ouverture des droits à congé.

3° Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

Art. 6. - Pendant la durée de son contrat, le cocontractant sera placé sous l'autorité du chef d'établissement support du GRETA.

Art. 7. - Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées au cocontractant par décision de l'autorité administrative compétente (chef d'établissement support dans les GRETA) sont :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois ;

4° Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Si une procédure disciplinaire devait être envisagée à l'égard du cocontractant, ce dernier aurait droit à la communication de l'intégralité de son dossier et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

Art. 8. - Le présent contrat est un contrat à durée déterminée. Le chef d'établissement support doit notifier au cocontractant son intention de renouveler ou non l'engagement par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise contre décharge au plus tard :

Le huitième jour précédant le terme du contrat si le cocontractant a été recruté pour une durée inférieure à six mois ;

Au début du mois précédant le terme du contrat si le cocontractant est recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;

Au début du deuxième mois précédant le terme du contrat si le cocontractant est recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, le cocontractant dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation par lettre recommandée ou lettre remise contre décharge.

En cas de non-réponse dans ce délai, le cocontractant est présumé renoncer à l'emploi.

Art. 9. - En dehors du licenciement pour motif disciplinaire, le présent contrat pourra être résilié avant la date de fin de contrat :

Par le chef d'établissement support au cours et à l'expiration de la période d'essai sans préavis ni indemnité de licenciement ;

Par l'une ou l'autre des parties contractantes moyennant préavis de :

Huit jours, si le cocontractant a moins de six mois de service,

Un mois, s'il a de six mois à deux ans de service,

Deux mois, s'il a au moins deux ans de service.

Le contrat est résilié de plein droit, si le cocontractant atteint l'âge de 65 ans révolus.

Art. 10. - En dehors du licenciement pour motif disciplinaire, si le contrat est résilié avant les termes fixés au contrat, le cocontractant percevra une indemnité de licenciement dans les conditions prévues par le décret du 17 janvier 1986 susvisé en ses articles 50 à 56.

Art. 11. - En cas de licenciement, ou de non-renouvellement de son contrat, le cocontractant pourra prétendre, dans la mesure de ses droits, aux allocations d'assurance chômage conformément à l'article L 351-12 du Code du travail.

Art. 12. - La juridiction administrative sera compétente pour connaître de tout litige qui pourrait naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à

Le chef de l'établissement support

Le cocontractant

(Faire précéder de la mention « lu et approuvé »)

Approbation préalable du recteur