

Livret d'accueil des enseignants contractuels du second degré



Liberté - Égalité - Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



Région académique
NOUVELLE-AQUITAINE

Division des Personnels Enseignants (D.P.E)

Bureau du remplacement

Filières enseignantes et d'éducation du second degré public
(collèges, lycées généraux, lycées technologiques, lycées
professionnels et EREA)

1^{er} septembre 2021

Table des matières

Préambule	1	Droit à la protection fonctionnelle	17
Les besoins dans l'académie de Limoges	3	Obligations	17
Présentation de l'académie	3	En tant qu'agent public	17
Les conditions du recours aux contractuels dans l'éducation nationale.....	3	En tant qu'enseignant	17
Les postes à pourvoir	4	En tant que membre de l'équipe éducative.....	18
Les conditions à remplir pour être recruté.....	5	Les perspectives de carrière	19
Les conditions liées à la situation du candidat	5	La titularisation : uniquement via le concours.....	19
Les conditions liées à la qualification du candidat.....	5	La signature d'un CDI	19
La candidature.....	6	L'évaluation professionnelle.....	19
Le contrat	7	La revalorisation de la rémunération	19
Contrat	7	La fin de contrat	20
Quotité	8	La fin de contrat à terme	20
Durée	8	La fin anticipée de contrat.....	20
Lieu d'exercice	9	L'aide au retour à l'emploi	21
La rémunération	10	Foire aux questions	22
La base indiciaire	10		
Les indemnités et suppléments.....	11		
La rémunération nette	11		
L'environnement administratif	12		
L'établissement et ses institutions	12		
Les inspecteurs	12		
Le recteur	12		
Droits et obligations	14		
Droits.....	14		
Droit à l'accompagnement et à la formation	14		
Droit à la protection sociale.....	14		
Droit aux congés	15		

Préambule

Le livret d'accueil des enseignants contractuels est destiné à toute personne souhaitant exercer le métier de personnel enseignant ou d'éducation. Vous pourrez y découvrir les différentes étapes pour candidater en tant qu'agent non titulaire de l'Education nationale au sein de l'académie de Limoges. Il sera également un outil précieux pour les personnels enseignants et d'éducation qui viennent d'être recrutés et leur permettront une intégration facilitée dans ce nouvel environnement professionnel. Vous y trouverez l'essentiel des informations administratives relatives à votre situation ainsi qu'un aperçu des missions que vous aurez à accomplir.

Pour toute question complémentaire, vous pouvez
contacter le bureau du remplacement :

Un seule adresse mail : ce.dper@ac-limoges.fr

Organigramme de la Division des Personnels Enseignants (DPE) :

Responsable de la division : Marie-Emmanuelle Masdupuy

Responsable de bureau : Mathieu Noblia 05 55 11 42 27

Gestionnaires (en fonction du nom de famille des agents) :

De la lettre A à C : Isabelle Loro 05 55 11 42 29

De la lettre D à La : Patricia Dagnas-Nisset 05 55 11 42 67

De la lettre Le à R : David Bassaler 05 55 11 42 28

De la lettre S à Z : Anaïs Jegou 05 87 50 46 27

Adresse postale : Rectorat de Limoges

Division des Personnels Enseignants

Bureau du remplacement

13, rue François Chénieux

87100 LIMOGES Cedex

Les besoins dans l'académie de Limoges

Présentation de l'académie

L'académie de Limoges fait partie de la région académique Nouvelle-Aquitaine qui comprend également les académies de Bordeaux et Poitiers. Elle s'étend sur trois départements : la Haute-Vienne, la Corrèze et la Creuse.



L'académie de Limoges en quelques chiffres (à la rentrée 2018)

23/31 lycées généraux et technologiques	114 000 élèves
18/23 lycées professionnels	dont 59 000 dans le premier degré
77/86 collèges	dont 55 000 dans le second degré
1 établissement régional d'enseignement adapté (EREA)	21 000 étudiants
670 écoles	dont 4 000 en formation post-bac dans les lycées
	9 900 emplois d'enseignants, d'encadrement, administratifs...

Les conditions du recours aux contractuels dans l'éducation nationale

Les postes d'enseignants du second degré public sont prioritairement pourvus par des personnels titulaires lauréats des concours ou examens de recrutement organisés à l'échelon national. Toutefois, la situation des besoins nécessite de faire appel à des agents non titulaires pour assurer des suppléances tout au long de l'année scolaire. Un enseignant contractuel peut ainsi être amené à pourvoir un poste sur l'ensemble de l'année scolaire dans certaines disciplines déficitaires tout comme à assurer des remplacements plus ponctuels et plus courts dans l'ensemble des filières proposées dans l'académie de Limoges.

Poste non pourvu par un titulaire enseignant sur zone de remplacement

-

Poste proposé à l'année à un enseignant non titulaire

Poste non pourvu par un titulaire enseignant sur zone de remplacement

-

Poste proposé sur une période donnée (ex: du 1er septembre au 30 avril pour un remplacement en congé formation)

Suppléance de courte durée en cours d'année non pourvue par un titulaire enseignant sur zone de remplacement

-

Suppléance proposée à un enseignant non titulaire pour un contrat en début d'année pour une courte période ou un contrat infra-annuel

Les postes à pourvoir

Les postes proposés :

- Postes enseignants dans le second degré : collège, lycée général, technologique et professionnel
- Postes de Conseillers Principaux d'Education (CPE)

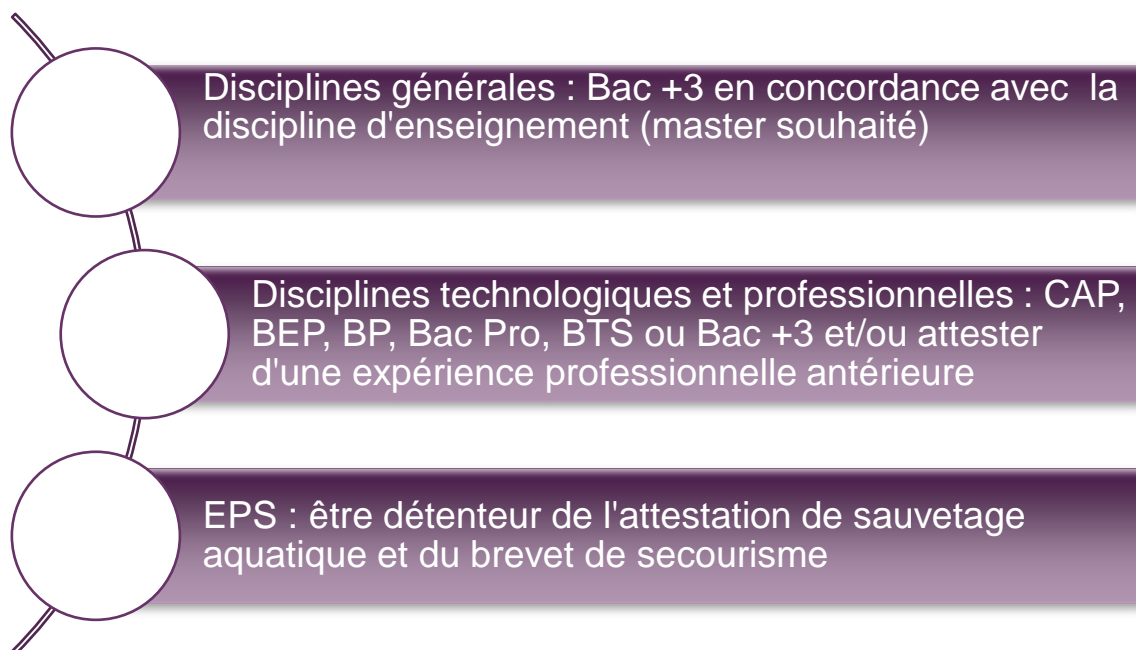
Les conditions à remplir pour être recruté

Les conditions liées à la situation du candidat

Les candidats à un emploi de professeur contractuel doivent répondre aux conditions exigées pour l'accès à la fonction publique :

- ⇒ Etre physiquement aptes à l'exercice de la fonction pour laquelle ils candidatent,
- ⇒ Jouir de leurs droits civiques,
- ⇒ Ne pas présenter sur le bulletin n°2 du casier judiciaire de mentions incompatibles avec l'exercice de cette fonction,
- ⇒ Détenir la nationalité française, celle d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen ou un titre de séjour en cours de validité.

Les conditions liées à la qualification du candidat



Dans les disciplines générales et technologiques particulièrement déficitaires et en cas d'impossibilité de recourir à des contractuels d'un niveau au moins équivalent à la licence, des contractuels ayant validé un diplôme Bac+2 ou une deuxième année de licence peuvent être recrutés.

La candidature

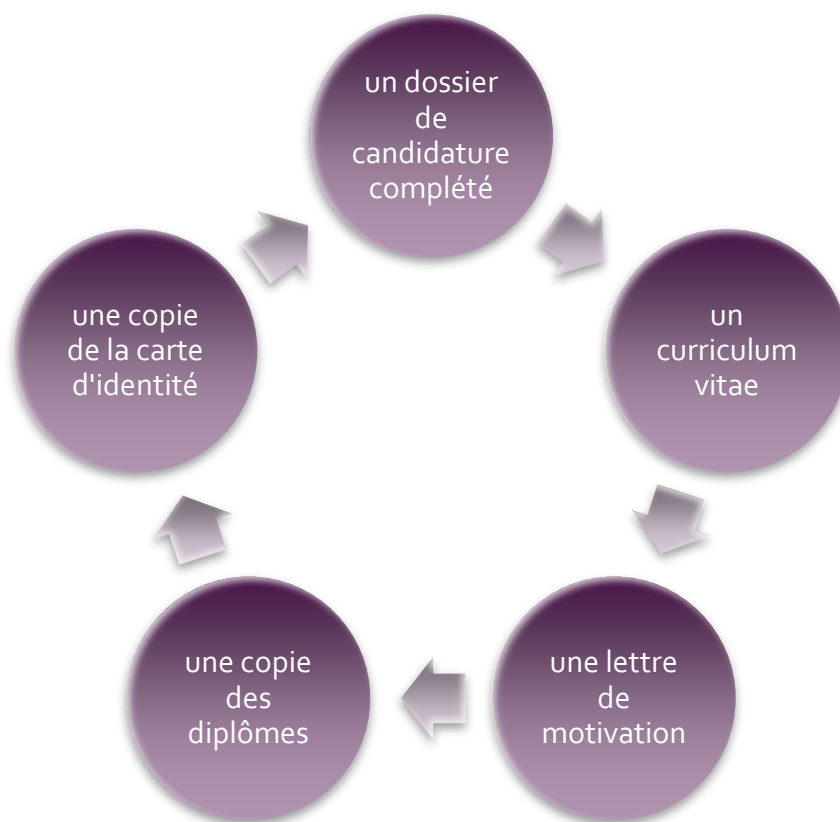
Les personnes postulant pour la première fois dans l'académie de Limoges à un emploi contractuel doivent fournir un dossier de candidature complété ainsi que des pièces justificatives. Vous retrouverez l'ensemble de ces informations sur le site internet de l'académie à l'adresse suivante :

[www.ac-limoges.fr/cid83695/personnels-non-titulaires.html#Personnels non titulaires d enseignement d orientation et d education](http://www.ac-limoges.fr/cid83695/personnels-non-titulaires.html#Personnels_non_titulaires_d_enseignement_d_orientation_et_d_education)



Depuis le 1^{er} septembre 2019, la procédure est dématérialisée. Vous devez vous inscrire via l'application Acloé accessible à partir du site internet du rectorat de l'académie.

Les pièces à fournir sont les suivantes :



Après réception de votre candidature, à l'apparition d'un besoin, votre dossier sera transmis pour validation à l'inspecteur de votre discipline. Une sélection sera faite et vous serez contactés pour un entretien avec un inspecteur d'académie-inspection pédagogique régionale (IA-IPR) ou un inspecteur de l'éducation nationale-enseignement technique (IEN-ET) de la spécialité (ou un chargé de mission). Le bureau du remplacement prend contact avec les candidats pour la prise en charge administrative.

Les personnels enseignants non titulaires ayant déjà assuré des suppléances dans l'académie doivent renouveler leurs vœux d'affectation une fois par an (au mois de mars) via l'application Lilmac. Ceux qui n'ont pas assuré de suppléances durant l'année sont invités à transmettre un CV actualisé au bureau du remplacement.

Le contrat

Textes de référence :

Relative à la situation administrative

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 32)
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (articles 4, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies)
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels
- Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation (articles 9 et 10)
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels 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
- Décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré
- Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail
- Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale
- Arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale
- Arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions au sein du ministère de l'Education nationale
- Circulaire DGAFP n°1996 du 12 mars 2001 relative à la modification des zones d'indemnités de résidence
- Circulaire Fonction Publique n° 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
- Circulaire ministérielle du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre des dispositifs d'accès à l'emploi dans la fonction publique de l'Etat prévu à l'article de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012
- Circulaire ministérielle n°2017-038 du 20 mars 2017 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues dans écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale

Contrat

Après sélection et acceptation du poste par le candidat, un contrat de droit public à durée déterminée sur des fonctions d'enseignement, de documentation, d'éducation ou de psychologue est signé entre la rectrice de l'académie de Limoges et vous. Il comporte la mention de la durée de l'engagement, du service hebdomadaire, de la discipline, de l'établissement d'exercice des fonctions. Il comporte une période d'essai dont la durée réglementaire est modulée en fonction de celle du contrat. Celui-ci sera envoyé à l'établissement de rattachement dans lequel vous serez amené à exercer. Vous signerez ce document en ... exemplaires qui seront à renvoyer par courrier...au bureau du remplacement pour votre prise en charge administrative.

Votre contrat de travail mentionnera un **établissement de rattachement**, c'est lui qui assurera notamment votre gestion administrative (réception des bulletins de paye, des convocations aux formations...). **Dans le cas d'un exercice partagé entre plusieurs établissements, il est donc très important de maintenir un contact très régulier avec les services administratifs de l'établissement de rattachement.**

Quotité

Les personnels contractuels peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet. Le temps incomplet ne doit pas être confondu avec le temps partiel. Le temps incomplet est imposé à l'agent contractuel selon les besoins du service. Le contrat de travail mentionne le service hebdomadaire.

Le service à temps complet d'un personnel enseignant contractuel dans le second degré correspond aux obligations réglementaires de service des professeurs titulaires occupant l'emploi correspondant :

- ⇒ 15 heures hebdomadaires pour les professeurs agrégés,
- ⇒ 18 heures hebdomadaires pour les professeurs certifiés et les professeurs de lycée professionnel (PLP),
- ⇒ 20 heures hebdomadaires pour les professeurs d'éducation physique et sportive (EPS),
- ⇒ 35 heures hebdomadaires pour les conseillers principaux d'éducation,
- ⇒ 36 heures hebdomadaires pour les professeurs documentalistes.

Le service hebdomadaire comprend, au-delà des heures d'enseignement, le temps de préparation des cours, les travaux de correction, le suivi des élèves, la coordination avec les autres enseignants, la participation aux conseils de classe et le dialogue avec les familles des élèves. A cette charge d'enseignement s'ajoutent éventuellement des heures supplémentaires.



Toute évolution du besoin en cours de contrat, lorsqu'elle touche un changement de structure d'affectation, de quotité ou, pour l'enseignant de second degré, de discipline, fait l'objet d'un nouveau contrat.

Cas particuliers :

1. Allègement de service en cas de poste partagé

Un allègement de service d'une heure est prévu pour les agents contractuels recrutés à temps complet pour un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant, soit dans deux établissements de communes différentes, soit dans au moins trois établissements, à l'instar de celui accordé aux personnels enseignants titulaires affectés à l'année sur une zone de remplacement. Il est mis en place y compris lorsque le recrutement est effectué dans le courant du mois suivant la rentrée scolaire, sous réserve d'un contrat à temps complet établi à l'année. La notion de temps complet se calcule en additionnant les quotités horaires inscrites dans chacun des contrats de l'agent. Cette disposition n'est pas applicable aux agents contractuels assurant des remplacements pour une durée inférieure à l'année scolaire et à ceux exerçant à temps incomplet, eu égard aux modalités de leurs fonctions.

2. Heures supplémentaires

Si la quotité horaire du service pris en charge dépasse 18 heures, les heures effectuées en sus seront rémunérées en heures supplémentaires sur la base du décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950.

Durée

Le contrat est signé au maximum pour la durée de l'année scolaire ou pour la durée du remplacement d'un agent momentanément absent.

Les contrats répondant à un besoin couvrant une année scolaire et commençant au cours du mois de septembre se terminent le 31 août 2018. Pour les besoins plus courts qu'une année scolaire, le contrat couvre les vacances scolaires (d'automne, de fin d'année, d'hiver et de printemps) lorsque le remplacement ou la suppléance commence avant elles et se terminent après elles. Lorsque le remplacement se termine avant le début des vacances scolaires, des indemnités compensatrices sont versées au prorata des droits acquis.

Le contrat débute par une période d'essai La durée initiale de la période d'essai est modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- ⇒ trois semaines pour un CDD inférieur à six mois ;
- ⇒ un mois pour un CDD inférieur à un an ;
- ⇒ trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans ;
- ⇒ quatre mois pour un CDI.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à celle de la période d'essai initiale. Au cours de la période d'essai, l'administration peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité, la rupture de contrat étant notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.



Le contrat devient caduc à la date d'échéance fixée et n'est pas reconduit tacitement. Il peut aussi être mis fin de manière anticipée au contrat (cf. [paragraphe « La fin anticipée de contrat »](#) p.20).

Lieu d'exercice

Le contrat vous attribuera un établissement de rattachement qui assurera votre gestion administrative.

De manière générale, vous serez recruté pour assurer une mission de remplacement dans cet établissement et, éventuellement, dans d'autres établissements déterminés et précisés dans le contrat. Si vous êtes recrutés à temps incomplet, il pourra vous être proposée une autre mission, éventuellement dans un autre établissement, qui fera l'objet d'un avenant/d'un autre contrat que vous serez libres d'accepter ou non.

Pour certaines disciplines dans lesquelles les besoins le justifient, il peut vous être proposé un contrat à temps complet couvrant l'année scolaire entière. Dans ce cas, vous assurerez autour de votre établissement de rattachement, dans un rayon de 60 kilomètres, des missions de remplacement dans votre discipline. En l'absence de missions ou si les missions confiées ne représentent pas un temps complet, vous effectuerez ou complèterez votre obligation de service dans votre établissement de rattachement (aide au devoir, etc.).

Pour répondre à des besoins de remplacement impérieux dans des disciplines particulières, il pourra vous être proposé des missions dans des établissements à plus de 60 kilomètres de votre domicile. Ces missions feront l'objet d'un supplément de rémunération correspondant à un classement de trois niveaux supplémentaires (cf. [paragraphe « Rémunération »](#) p. 10). De telles missions peuvent vous être proposées que vous ayez déjà un contrat d'une durée inférieure à une année scolaire, un contrat sur l'année scolaire, un contrat à durée indéterminée ou aucun contrat.

La rémunération

Votre rémunération se compose d'une rémunération indiciaire (calculée sur la base d'un indice) et de primes et indemnités.

La base indiciaire

Selon votre niveau de diplôme et la filière dans lequel vous enseignez, vous êtes classé en première ou en seconde catégorie.

Discipline ou filière d'enseignement	Niveau de diplôme ou d'expérience	Catégorie
Disciplines générales en voies générale et technologique	Licence ou plus	Première
	Bac +2	Seconde
Disciplines technologiques en voies générale et technologique	Licence ou plus <i>ou</i> une expérience d'au moins cinq années effectuées en qualité de cadre	Première
	Bac +2	Seconde
Disciplines générales en voie professionnelle	DEUG, BTS, DUT, Bac+2 ou plus	Seconde
Disciplines professionnelles en voie professionnelle	DEUG, BTS, DUT, Bac+2 ou plus <i>ou</i> CAP, BEP ou Bac professionnel s'il n'existe pas de diplôme de niveau supérieur dans la spécialité <i>ou</i> une expérience d'au moins cinq années effectuées en qualité de cadre	Seconde

Chacune de ces catégories dispose de sa grille indiciaire.

Première catégorie				Seconde catégorie		
Niveau	IB	IM	Brut mensuel	IB	IM	Brut mensuel
1	408	367	1 721,23 €	340	321	1 505,49 €
2	441	388	1 819,72 €	363	337	1 580,53 €
3	469	410	1 922,90 €	386	354	1 660,26 €
4	500	431	2 021,39 €	419	372	1 744,68 €
5	529	453	2 124,57 €	442	389	1 824,41 €
6	560	475	2 227,75 €	465	407	1 908,83 €
7	591	498	2 335,62 €	493	425	1 993,25 €
8	623	523	2 452,87 €	536	457	2 143,33 €
9	657	548	2 570,12 €	579	489	2 293,41 €
10	690	573	2 687,37 €	621	521	2 443,49 €
11	722	598	2 804,62 €	662	553	2 593,57 €
12	755	623	2 921,87 €	705	585	2 743,65 €
13	791	650	3 048,50 €	751	620	2 907,80 €
14	830	680	3 189,20 €			
15	869	710	3 329,90 €			
16	910	741	3 475,29 €			

Première catégorie				Seconde catégorie		
Niveau	IB	IM	Brut mensuel	IB	IM	Brut mensuel
17	966	783	3 672,27 €			
18	1015	821	3 850,49 €			

De manière générale, les enseignants contractuels nouvellement recrutés sont rémunérés sur la base du niveau 1 de leur catégorie. Vous augmenterez de niveau à l'ancienneté : après trois ans dans un niveau (deux ans pour le niveau 1), vous progresserez au niveau supérieur à condition d'avoir obtenu une évaluation professionnelle favorable.

Les titulaires d'un doctorat commencent au niveau 3 de la première catégorie. Les enseignants de spécialité technique ou professionnelle peuvent être recrutés à un indice supérieur à celui du niveau 1 grâce à l'intégration de leur expérience professionnelle acquise dans leur spécialité : à condition d'être validée par les corps d'inspection, deux tiers de l'ancienneté acquise depuis l'âge de vingt ans sera prise en compte, ce qui leur permettra d'être, le cas échéant, rémunérés à un niveau supérieur.

Pour les autres enseignants contractuels, une reprise de l'ancienneté au titre de l'enseignement acquis dans d'autres académies sera réalisée.

Les Indemnités et suppléments

A cette base indiciaire s'ajoute des primes et indemnités.

- ⇒ Indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des enseignants du second degré (ISOE)
- ⇒ Heures supplémentaires annuelles (HSA)
- ⇒ Heures supplémentaires enseignement (HSE)
- ⇒ Indemnité professeur principal [part modulable de ISOE ?]
- ⇒ Indemnités pour missions particulières
- ⇒ Indemnités de sujétion spéciale
- ⇒ Supplément familial de traitement
- ⇒ Indemnités REP REP+
- ⇒ Indemnités pour exercice en SEGPA
- ⇒ Frais de transports, de déplacement temporaire des personnels civils de l'Etat [cf. DAF]
- ⇒ Indemnités vacances

Tous les éléments concernant votre rémunération vous seront précisés à signature du contrat.

La rémunération nette

La rémunération nette est obtenue en déduisant de la rémunération brute les cotisations et contributions sociales, à savoir :

- ⇒ Vieillesse
- ⇒ IRCANTEC
- ⇒ Contribution sociale généralisée (CSG)
- ⇒ Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS)

Ainsi, in fine, un enseignant contractuel nouvellement recruté à temps complet titulaire d'un diplôme équivalent ou supérieur au niveau licence recevra environ 1 450 euros nets par mois.

L'environnement administratif

L'établissement et ses Institutions

Les lycées et collèges, à la différence des écoles primaires, sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) dotés de la personnalité morale. Ils font l'objet d'un partage de compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales. L'Etat conserve la responsabilité du service public de l'enseignement (détermination des orientations pédagogiques, élaboration des programmes, collation des grades et des diplômes) et du recrutement et de la gestion des personnels, hormis les techniciens, ouvriers et personnels de service qui relèvent des collectivités territoriales. En matière de fonctionnement et d'investissement, les lycées généraux, technologiques et professionnels relèvent du conseil régional, les collèges du conseil départemental. Les collectivités territoriales assurent les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement de l'établissement ainsi que l'accueil, l'entretien général et technique, la restauration et l'hébergement.

L'établissement est administré par un conseil d'administration. Présidé par le chef d'établissement, il est composé à parts égales de représentants des personnels enseignants, administratifs et techniques, de représentants des élèves et parents d'élèves, de l'équipe de direction et représentants des collectivités. Le conseil d'administration adopte le budget et donne son accord pour la passation des conventions et marchés. Il fixe les principes de mise en œuvre de l'autonomie éducative dont dispose l'établissement. Ses décisions sont exécutées par le chef d'établissement.

La direction administrative et pédagogique est assurée par le chef d'établissement, le proviseur dans les lycées, le principal dans les collèges. Représentant de l'Etat, il a autorité sur l'ensemble des personnels et veille au bon déroulement des enseignements. Il est responsable de l'ordre et assure la sécurité des personnes et des biens. *Le chef d'établissement est votre supérieur hiérarchique direct, aussi bien en matière administrative que pédagogique.*

La coordination de l'action pédagogique au sein de l'établissement est assurée dans le cadre du conseil pédagogique, présidé par le chef d'établissement, du conseil d'enseignement, réunissant tous les enseignants d'une même discipline, et le conseil des professeurs, réunissant tous les professeurs d'une même classe. Le conseil de classe est une instance particulièrement importante pour les élèves puisqu'il examine leur travail et leurs résultats et arrête les propositions d'orientation pour chacun d'entre eux. Vous serez amenés à participer à ces instances selon la durée de votre mission.

Les Inspecteurs

Les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et les inspecteurs de l'éducation nationale-enseignement technique et enseignement général ont une triple mission d'évaluation, d'animation et d'impulsion. Vous pourrez les rencontrer à l'occasion d'une évaluation, d'une intervention sur une pratique pédagogique innovante ou nouvellement mise en place ou encore d'une formation. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des professeurs en ce qui concerne les questions d'ordre pédagogique ou didactique. Plus particulièrement, l'inspecteur de votre discipline suivra votre prise de poste.

La rectrice

La rectrice de l'académie de Limoges, Carole Drucker-Godard, représente dans l'académie le ministre de l'éducation nationale, Jean-Michel Blanquer, et la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, Frédérique Vidal. La rectrice est responsable de la totalité du service public de l'éducation. Elle répartit notamment les moyens entre les

établissements et les enseignants entre les lycées, en veillant à la continuité du service public. C'est à ce titre qu'elle signe votre contrat et que ses services, tout particulièrement la division des personnels enseignants au sein du pôle ressources humaines, effectuent l'essentiel des tâches vous permettant d'être recrutés, rémunérés, etc.

Droits et obligations

En étant recrutés comme contractuels, bien que vous ne soyez pas fonctionnaires, vous devenez un agent public. A ce titre, vous jouissez de droits et êtes soumis à des obligations.

Droits

Droit à l'accompagnement et à la formation

Le premier, dans l'ordre chronologique, des droits dont vous bénéficierez est l'accompagnement à la prise de fonctions. Avant votre prise de poste, l'inspecteur de votre discipline déterminera avec vous vos besoins de formation et d'accompagnement notamment en matière de pédagogie et de gestion de classe. Le rectorat organisera en lien avec l'inspecteur votre formation qui comprendra une séance regroupant plusieurs autres contractuels et d'autres interventions vous seront proposées en cours d'année.

L'établissement d'affectation mettra en place un parcours de découverte de l'établissement et d'intégration dans l'équipe éducative. Selon vos besoins, un professeur titulaire, prioritairement choisi au sein de l'établissement, sera votre tuteur et vous guidera dans votre prise de poste.

De surcroît, si nécessaire, votre contrat commencera 48 heures avant votre prise de fonctions devant les élèves et ces deux journées seront utilisées pour une immersion d'un enseignant titulaire, pour une formation ou pour la préparation de votre arrivée en classe.

Par ailleurs, vous pourrez, au même titre que les enseignants titulaires, participer aux actions proposées dans le cadre du plan académique de formation (PAF). De la même manière, vous accumulerez des heures sur votre compte personnel de formation (CPF) à raison de 24 heures par année en temps complet qui vous permettront ensuite de suivre des formations, y compris hors du plan académique de formation, avec une prise en charge par l'éducation nationale.

Enfin, en vue de votre réussite aux concours de l'enseignement et de votre titularisation, vous serez invité à suivre les modules de formation destinés à la préparation de ces concours.

Droit à la protection sociale

Vous bénéficierez de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès ainsi que de la couverture du congé de paternité. La mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN) tient le rôle de caisse d'assurance maladie pour les personnels de l'éducation nationale. Vous pourrez cependant rester affilié au régime général de la Sécurité sociale. De même, vous pourrez garder votre mutuelle.

Au cours de votre contrat, vous cotiserez pour votre retraite et votre retraite complémentaire.

Vous pourrez aussi bénéficier des prestations offertes par l'action sociale académique, au même titre que les personnels titulaires (cf. page du [Service social en faveur des personnels](#) sur le [site Internet de l'académie de Limoges](#)).

Droit aux congés

Congés annuels

Les enseignants titulaires disposent de 25 jours de congés annuels qu'ils ont obligation de prendre pendant les vacances scolaires. Les enseignants contractuels sont soumis au même régime.

Selon votre contrat (cf. [paragraphe « Durée »](#) p.8), vous serez employé et donc rémunéré pendant les vacances scolaires si vous avez été recruté en CDI, si vous avez été recruté pour toute l'année scolaire (de septembre au 31 août) ou, pour les vacances d'automne, de fin d'année, d'hiver et de printemps, si votre remplacement commence avant elles et se termine après elles. Si votre contrat n'inclut pas de période de vacances scolaires, les congés que vous n'aurez pas pu prendre seront rémunérés sous la forme d'une indemnité de congés payés.

Congé pour maladie

En cas de maladie, vous pourrez bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, d'une rémunération durant les congés de maladie dans les limites suivantes :

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

De la rémunération versée par l'éducation nationale sont déduites des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

En cas de maladie :

1. Prévenir de votre absence l'établissement de rattachement et celui dans lequel vous deviez intervenir si différent
2. Consulter un médecin qui vous délivrera un certificat d'arrêt de travail.
3. Adresser dans les 48 heures les volets 1 et 2 du certificat d'arrêt de travail à votre organisme de sécurité sociale., le volet 3 à votre établissement d'affectation qui le transmettra à la division des personnels enseignants (DPE). Celle-ci établira une « attestation de l'employeur » destinée à votre organisme de sécurité sociale qui procédera alors au calcul et au versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).
4. Transmettre dans les meilleurs délais à la division des personnels enseignants le décompte établi par l'organisme de sécurité sociale des IJSS versées. Ces sommes seront reprises sur le salaire du mois suivant.

Congé pour maladie grave

Après avis du comité médical, il peut être accordé à un agent contractuel employé de manière continue et comptant au moins trois ans de service un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans. Les 12 premiers mois sont rémunérés à plein traitement, les 24 suivants à demi-traitement. La décision d'octroi d'un congé pour maladie grave est prise par les services académiques.

Congé pour accident du travail

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, vous bénéficierez d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail. Les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement :

- ⇒ Pendant 1 mois si moins de 2 ans de services
- ⇒ Pendant 2 mois après 2 ans de services
- ⇒ Pendant 3 mois après 3 ans de services

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, vous recevrez les indemnités journalières prévues par le code de la sécurité sociale.

Congé maternité

En cas de grossesse et si vous êtes en activité, vous aurez droit à un congé maternité commençant avant l'accouchement et se terminant après celle-ci. Sa durée varie en fonction du nombre d'enfants à charge avant la naissance et de l'évolution de la grossesse. Vous devez déclarer votre grossesse avant la fin de la 14^{ème} semaine à la caisse d'allocations familiales et l'organisme de sécurité sociale dont vous relevez et en informer l'établissement de rattachement et la division des personnels enseignants avant le début prévu du congé.

Si vous justifiez de moins de 6 mois de services à la date de début du congé maternité, vous ne recevrez pas pendant ce congé de rémunération de la part de l'éducation nationale mais vous percevrez les indemnités journalières de la sécurité sociale si vous y avez droit.

Si vous justifiez d'au moins 6 mois de services à la date de début du congé maternité, vous recevrez votre rémunération de l'éducation nationale déduite du montant des indemnités journalières de la sécurité sociale qui vous seront versées par ailleurs.

Si vous êtes en congé de maternité à la date d'échéance du CDD, le CDD et le congé maternité prennent fin tous deux à cette date. Le contrat peut ensuite être renouvelé à la fin de la période légale de congé de maternité.

Plus d'informations sont disponibles sur le site www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519

Autres congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant

En cas d'adoption d'un enfant, vous pouvez bénéficier d'un congé d'adoption, rémunéré si vous justifiez d'au moins 6 mois de services.

Le père de l'enfant nouveau-né ou la personne vivant en couple avec la mère bénéficient de trois jours de congés rémunérés quelle que soit l'ancienneté et d'un congé de paternité de 11 jours durant lequel ils sont rémunérés par l'éducation nationale s'ils justifient de plus de 6 mois de services ou perçoivent uniquement les indemnités journalières de la sécurité sociale dans le cas contraire.

Si vous justifiez d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant et que vous souhaitez cesser votre activité d'enseignant pour élever votre enfant, il vous est possible de demander, immédiatement après le congé de maternité ou de paternité ou après une période de reprise d'activité, un congé parental. Ce congé n'est ni rémunéré ni indemnisé. Il est de droit, c'est-à-dire que l'administration ne peut pas vous le refuser. Il doit être renouvelé tous les mois et s'arrêtera à la date d'échéance du CDD, au troisième anniversaire de l'enfant ou au début d'un congé maternité pour une nouvelle grossesse.

Congés et autorisations d'absence liés à des événements familiaux

L'agent contractuel a la possibilité d'obtenir des congés non-rémunérés lui permettant de venir en aide à ses proches. Il s'agit du congé de solidarité familiale pour accompagner un proche en fin de vie et du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge très malade ou handicapé. Si l'agent dispose de plus d'un an de services, il peut aussi obtenir un congé non-rémunéré de trois ans pour élever un enfant de moins de huit ans, pour s'occuper d'un proche malade, accidenté ou handicapé ou pour suivre son conjoint changeant de résidence habituelle pour raisons professionnelles.

Ces congés sont détaillés au [titre IV du décret n°86-83](#) et plus d'informations sur ces congés sont disponibles sur le site www.service-public/particuliers/vosdroits/N19978

Pour d'autres événements familiaux (le décès d'un proche de l'agent, le mariage ou PACS de l'agent, la maladie de l'enfant de l'agent), des autorisations d'absence peuvent être accordées par le chef d'établissement si le fonctionnement du service le permet. Elle donne lieu ou non à des retenues sur salaire.

Congé pour formation professionnelle

Si vous justifiez de 3 années ou l'équivalent de 3 années de services effectifs, vous pouvez solliciter un congé de formation professionnelle. D'une durée maximale de 3 années, la première étant indemnisée à 85 % du traitement brut, il peut notamment vous permettre de préparer les concours de l'enseignement. Les crédits alloués à ce congé étant limités, les agents le sollicitant doivent en déposer la demande selon les modalités décrites chaque année dans la circulaire académique dédiée.

Droit à la protection fonctionnelle

Si vous êtes victimes d'une infraction commise à l'occasion de vos fonctions ou en raison de celles-ci sans que vous n'ayez commis de faute personnelle, l'administration réparera le préjudice que vous aurez éventuellement subi et vous soutiendra dans vos démarches devant la justice (plus d'informations sur www.service-public.fr).

Si vous êtes poursuivis en justice pour une faute commise dans l'exercice normal de vos fonctions, l'administration vous apportera une assistance juridique. Cependant, la protection fonctionnelle n'empêche pas l'administration d'engager contre vous une procédure disciplinaire en cas de faute effective (plus d'informations sur www.service-public.fr).

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit au service juridique au Rectorat.

Obligations

En tant qu'agent public

En tant qu'agent public, vous serez soumis aux obligations suivantes :

- ⇒ **Neutralité et laïcité** : dans l'exercice de vos fonctions, vous devez exprimer avec mesure et réserve vos opinions personnelles, proscrire toute manifestation d'appartenance philosophique, religieuse ou politique et traiter également toutes les situations quelles que soient les opinions et caractéristiques des personnes ;
- ⇒ **Réserve et discrétion professionnelle** : il vous est interdit de divulguer les informations personnelles dont vous avez connaissance dans l'exercice de vos fonctions ;
- ⇒ **Obéissance hiérarchique** : vous êtes tenus de vous conformer aux instructions de votre supérieur hiérarchique, à savoir le chef d'établissement, son autorité s'exerçant à la fois sur l'activité du service et son organisation ;
- ⇒ **Assiduité** : vous devez être présents pendant les horaires de travail, vous absenter uniquement avec l'accord du chef d'établissement et justifier toute absence dans les meilleurs délais ;
- ⇒ **Signalement** : l'article 40 du code de procédure pénale faisant obligation aux agents publics de signaler les crimes et délits dont ils acquièrent la connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, vous signalerez de tels faits au chef d'établissement.

En tant qu'enseignant

Vos obligations professionnelles sont les mêmes que celles des enseignants titulaires du second degré. En plus des heures de cours et d'intervention correspondant aux obligations réglementaires de services, vos obligations professionnelles comprennent :

- ⇒ les travaux de préparation et les recherches personnelles nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement,
- ⇒ l'aide et le suivi du travail personnel des élèves,
- ⇒ l'évaluation des élèves,

- ⇒ le conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation,
- ⇒ les relations avec les parents d'élèves,
- ⇒ le travail au sein de l'équipe pédagogique de la discipline et de la classe.

Dans ce cadre, vous pouvez être appelé à travailler en équipe pluri-professionnelle associant les personnels de santé, sociaux, d'orientation et d'éducation.

En tant que membre de l'équipe éducative

Un établissement constitue un collectif qui présente ses propres règles et procédures qu'il conviendra de respecter et ses propres instances auxquelles vous devrez participer. Il vous faudra ainsi :

- ⇒ vous approprier votre emploi du temps : nombre d'heures de cours, classes prises en charge, salles ;
- ⇒ lire le règlement intérieur ;
- ⇒ connaître et respecter :
 - les procédures de contrôle des absences en début de cours, de gestion des retards et des problèmes de santé des élèves,
 - les mesures disciplinaires (échelle des sanctions, mesures alternatives),
 - les consignes de sécurité, d'évacuation, de confinement,
 - les modalités de réservation de salles et de matériel, d'organisation de sortie ou d'intervention d'une personne extérieure, etc.
- ⇒ vous tenir informés des modifications d'emploi du temps, des changements de salle
- ⇒ remplir le cahier de texte après chaque cours
- ⇒ renseigner les notes des élèves, remplir les bulletins et les livrets scolaires
- ⇒ participer aux conseils de classe, d'enseignement et aux diverses réunions auxquelles vous serez conviées
- ⇒ participer aux rencontres avec les parents d'élèves, recevoir pour un entretien ceux qui en font la demande.

Pour intégrer au mieux l'équipe éducative de l'établissement, il vous est conseillé de prendre connaissance du projet d'établissement et de vous efforcer d'y inscrire votre action.

Les perspectives de carrière

La titularisation

Seule la réussite à un concours, externe, interne ou troisième, permet d'être titularisé dans l'un des corps des personnels enseignants et d'éducation de l'Éducation nationale (professeurs agrégés, professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel, conseillers principaux d'éducation pour le second degré, professeurs des écoles pour le premier degré).

Après 3 années ou équivalent de services, il devient possible de se présenter aux concours internes de recrutement des personnels enseignants et d'éducation, chacun des corps présentant des conditions supplémentaires spécifiques, de diplôme notamment. Ces conditions sont détaillées dans les décrets relatifs aux statuts particuliers de ces corps et sur le site www.devenirenseignant.gouv.fr.

L'académie de Limoges invite les enseignants non titulaires à se présenter aux concours de recrutement de l'Éducation nationale et les accompagne par la mise en place de tutorat pour les néo-contractuels ou par le biais de formations proposées par la Délégation académique à la formation des personnels de l'Éducation nationale (Dafpen).

La signature d'un CDI

Après six ans de services effectifs, sans interruption de plus de quatre mois (hors mois d'été), il vous sera proposé un contrat à durée indéterminée. Vous serez alors affecté en zone académique et rattaché administrativement à un établissement. Quand vous ne remplirez pas de missions de remplacement ou suppléance, vous exercerez votre activité dans l'établissement de rattachement.

L'évaluation professionnelle

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

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

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

Par ailleurs les agents contractuels voient leur manière de servir évaluée au moins une fois par an par le ou les chefs d'établissement où ils ont exercé leurs fonctions au cours de l'année scolaire. Cette évaluation n'intervient qu'après au moins 4 semaines d'exercice continu dans le même établissement.

La revalorisation de la rémunération

Comme expliqué dans le paragraphe « [Rémunération](#) », votre traitement brut se fonde sur l'inscription dans un niveau de rémunération. Après trois années à un niveau (deux années pour le premier), vous serez inscrit au niveau supérieur sauf évaluation professionnelle défavorable.

Si vous avez été contractuel dans une autre académie, l'ancienneté acquise est reprise.

La fin de contrat

La fin de contrat à terme

Les fonctions d'un enseignant contractuel prennent fin :

- ⇒ à la date d'échéance du contrat à durée déterminée,
- ⇒ à ses 65 ans, âge limite d'exercice des fonctions,
- ⇒ à son départ à la retraite.

La fin anticipée de contrat

Il peut être mis fin au contrat liant l'enseignant contractuel à l'administration dans les cas suivants :

- ⇒ Démission de l'agent : s'il décide de démissionner, l'agent doit notifier, sous couvert du chef d'établissement, sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux services du rectorat en respectant un délai de préavis variable selon son ancienneté de services :
 - 8 jours pour une ancienneté inférieure à 6 mois,
 - 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans,
 - 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans ;
- ⇒ Rupture pendant la période d'essai : pendant la période d'essai prévue au contrat et renouvelable une fois, il peut être mis fin au contrat sans préavis et sans versement d'indemnités ;
- ⇒ Licenciement :
 - Pour inaptitude physique, si l'agent est déclaré définitivement inapte aux fonctions qu'il occupe et s'il ne peut être reclassé ou refuse la proposition de reclassement qui lui est faite par l'administration ;
 - Pour insuffisance professionnelle, si l'agent se révèle incapable, pour des raisons autres que l'inaptitude physique, à accomplir ses missions ;
 - Suite à une sanction disciplinaire ;
 - Suite à la disparition ou transformation du besoin permanent auquel l'agent répondait, si l'agent ne correspond plus au nouveau besoin ou refuse de s'y adapter et qu'il ne peut être reclassé ou refuse la proposition de reclassement.

Le licenciement, sauf s'il est prononcé pour faute disciplinaire, est notifié dans le respect d'un préavis et donne lieu au versement d'indemnités déterminées par l'ancienneté et le niveau des rémunérations perçues. Lorsque l'administration prévoit de licencier un agent pour faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle, l'agent reçoit communication des griefs retenus à son encontre (rapport de l'inspecteur pédagogique ou du chef d'établissement) au cours d'un entretien préalable.

Ainsi, l'enseignant contractuel lié par un contrat à durée indéterminée peut faire l'objet d'un licenciement pour motif économique lorsque les besoins d'enseignement dans sa discipline sont insuffisants pour permettre son affectation sur un poste.

L'aide au retour à l'emploi

A l'issue du contrat, une attestation Pôle emploi et un certificat administratif vous seront adressés. Vous devrez les transmettre à Pôle emploi pour faire étudier vos droits. A l'issue de cet examen, le Pôle emploi prendra en charge le versement de l'aide au retour à l'emploi (ARE).

Messagerie professionnelle académique

Veillez privilégier votre adresse de messagerie académique en `prenom.nom@ac-limoges.fr`.

Vous aurez besoin de votre NUMEN, si vous n'avez pas créé de mot de passe pour accéder à votre messagerie professionnelle.

Rappel de la procédure pour l'utilisation de la messagerie professionnelle :

Connectez-vous sur le site de l'académie : www.ac-limoges.fr

Cliquez sur l'onglet «webmail» dans la partie droite : saisissez dans nom d'utilisateur :

La 1ère lettre de votre prénom collée au nom de famille (en minuscule, sans espace, sans accent et sans point)

Si vous n'avez jamais utilisé votre messagerie, le mot de passe par défaut est votre NUMEN.

Si vous avez un doute ou si vous avez perdu votre identifiant ou votre mot de passe :

Sur « WEBMAIL » en bas de la page

Connectez-vous sur le site de l'académie : www.ac-limoges.fr

Cliquez sur « mot de passe ou identifiant oublié » et suivre les instructions

ATTENTION : ne pas confondre adresse de messagerie : `denis.martin@ac-limoges.fr` et nom d'utilisateur : `dmartin`

Le NUMEN est personnel. Celui-ci permet également l'inscription aux concours.

Foire aux questions

- Puis-je recevoir un accusé de réception pour ma candidature ?

A la suite de votre inscription, vous recevrez un message automatique via l'application Acloé.

- Pourrais-je être amené à exercer dans plusieurs établissements ?

Se reporter au [paragraphe « Lieu d'exercice »](#) p.9 **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

- Mes frais de transports seront-ils couverts ?

L'administration prendra en charge la moitié du prix des titres de transports mensuels ou annuels correspondant au trajet entre votre résidence habituelle et votre lieu de travail. Pour vous faire rembourser, vous devrez adresser une copie/les titres originaux au bureau du remplacement.



Pour les enseignants contractuels qui enseignent sur deux établissements dans des communes différentes, vous pouvez, dans certaines conditions, bénéficier de prise en charge des frais de déplacements. Vous devez pour cela vous adresser à la Division des Affaires Financières, service frais de déplacements, Mme Laetitia Garreud au 05 55 11 43 07 / laetitia.garreud@ac-limoges.fr

- Serai-je rémunéré pendant les vacances scolaires ?

Se reporter aux paragraphes [« Durée du contrat »](#) p.8 et [« Congés annuels »](#) p.15

- Mes heures supplémentaires n'apparaissent pas sur mon contrat.

La standardisation des contrats ne fait pas apparaître les clauses relatives aux heures supplémentaires. Celles-ci sont cependant bien prises en compte et rémunérées.

- La rémunération perçue ce mois est moindre que prévu, je n'ai pas reçu de bulletin de salaire.

En raison des contraintes liées à l'organisation de la paie, vous ne recevez à la fin du premier mois de contrat qu'une avance de rémunération et vous n'aurez pas de bulletin de salaire pour ce mois. Le reste de la rémunération correspondant au mois de septembre sera versée en octobre et le bulletin de paie du mois d'octobre présentera les informations relatives au mois de septembre et d'octobre.

- Puis-je prétendre au supplément familial de traitement ?

Le supplément familial de traitement est versé aux agents ayant au moins un enfant à charge âgé de moins de 20 ans. Si les deux parents sont agents publics, titulaires ou contractuels, le supplément n'est versé qu'à l'un des deux. Il doit être demandé par écrit au bureau du remplacement qui vous remettra le formulaire à remplir et les pièces à fournir.

- Puis-je exercer une autre activité professionnelle en plus de mon contrat avec l'éducation nationale ?

Cette activité doit être compatible avec vos fonctions d'enseignant et l'exercice de celles-ci. Pour être autorisé à exercer une activité complémentaire, vous devez en faire la demande auprès du bureau du remplacement qui vous fournira un exemplaire de demande de cumul d'activités.

- Je suis malade.

Se reporter au paragraphe [« Congé maladie »](#) p.15 pour les démarches à accomplir.

- Je dois m'absenter.

Face à certains événements, il est possible d'obtenir une autorisation d'absence, donnant lieu ou non à retenue sur salaire. Elle doit être demandée au chef d'établissement. Se référer au paragraphe [« Congés et autorisations d'absence liés à des événements familiaux »](#) p.16

- Je souhaite rompre mon contrat.

Pour démissionner, il faut respecter un délai de préavis indiqué au paragraphe [« La fin anticipée de contrat »](#) p.20.

- J'ai besoin d'une attestation employeur, d'un état de service.

Ces documents vous seront remis à votre demande à la fin de votre contrat.

- Quand serai-je rappelé ?

Les besoins s'étendant sur une année scolaire sont identifiés et les éventuels CDD annuels sont signés avant la rentrée. Au cours de l'année, les besoins en remplacement et suppléance sont très peu prévisibles et il est donc possible que nous vous appelions pour un contrat commençant les jours qui suivent.