



RÉGION ACADÉMIQUE  
HAUTS-DE-FRANCE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

RÉSEAU



HAUTS-DE-FRANCE

2024 - 2025

# Vade-mecum Ressources humaines

## Agents contractuels GRETA

Version CCRAFCFA  
du 10/12/24  
avant diffusion officielle

# Préambule

Au sein de la Délégation de Région Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DRAFPIC), le service Délégation Régionale à la Formation Continue (DRFC) contribue activement à la gestion des Ressources Humaines (RH) dans l'ensemble du réseau des GRETA.

Ses missions d'appui et de conseil visent à la préconisation d'orientations au regard des textes, des évolutions réglementaires et législatives en veillant à leur application.

A ce titre, la DRFC mène une politique de ressources humaines qui vise à accompagner les collaborateurs du réseau, à améliorer l'efficacité des organisations et à harmoniser les pratiques à l'échelle de la région académique.

Le présent Vade-mecum s'inscrit dans une finalité d'accompagnement de tout personnel ayant à gérer les ressources humaines au sein de chaque GRETA. Il vise à garantir pour les GRETA porteurs d'emplois et qui recrutent leurs personnels, une conformité réglementaire des pratiques, une méthodologie harmonisée ainsi qu'une équité de traitement et de prise en charge pour les personnels.

Il fera l'objet d'ajouts, autant que de besoin, en fonction des évolutions législatives et réglementaires, qui le cas échéant, nécessiteront l'édition d'une mise à jour de ce Vade-mecum.

## Contact

### **Pôle d'appui RH GRETA à la DRFC :**

rh.drfc@region-academique-hdf.fr

### **Vos interlocuteurs en gestion des ressources humaines des agents contractuels GRETA :**

- Un Conseiller en Formation Continue/Professionnelle – missionné au Pôle d'Appui RH
- Un référent RH GRETA
- Un assistant administratif

# Sommaire

<b>Règlementation</b>	7
<b>Recrutement</b>	8
Procédure de recrutement	9
Le dépôt des dossiers	9
Les pièces constitutives des dossiers	9
Les éléments du contrat	10
Les dispositions relatives à la rémunération	13
Grilles de rémunération Catégories A, B et C	15
Typologie des fonctions et intitulés de postes correspondants	17
<b>Évolution du contrat</b>	19
Renouvellement de contrat	19
Évolution du contrat en cours de carrière	20
Évolution de la rémunération	20
Modification d'un élément substantiel du contrat	21
Conditions de CDisation	21
Fin des fonctions	22
Indemnité de fin de contrat : la prime de précarité	26
Les agents contractuels concernés	26
Les conditions à remplir pour toucher l'indemnité	26
Le montant de l'indemnité	27
<b>Droits et obligations</b>	
Droits et obligations de l'agent contractuel	29
Les droits et obligations	29
Les droits à congés	29
Les congés pour raison de santé	30
Les autorisations d'absence de droit et facultatives	32
Entretien professionnel de l'agent contractuel	34
Le champ des agents concernés	34
La procédure de l'entretien professionnel	35
L'objet de l'entretien professionnel	36
Définition du supérieur hiérarchique direct (SHD)	37
<b>Dispositions particulières</b>	38
<b>Annexes : modèles de documents</b>	40

# Règlementation

- Le Code Général de la Fonction Publique
- Article L.937-1 du code de l'Éducation
- Le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales
- Le décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
- Le décret n° 93.412 du 19 mars 1993 modifié relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes, l'arrêté du 19 mars 1993 fixant la rémunération des personnels contractuels du niveau de la catégorie A ; et l'arrêté du 20 décembre 2019 fixant les activités assurées par les personnels contractuels enseignants du niveau de catégorie A recrutés dans les groupements d'établissements constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation intervenant pour la formation continue et l'apprentissage
- Le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État
- Le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Le décret n°2004-986 du 16 septembre 2004 relatif aux vacances susceptibles d'être allouées à certains personnels non enseignants apportant leur concours au fonctionnement des groupements d'établissement, des centres d'apprentis ouverts dans les EPLE ou à l'exécution de certaines conventions
- Le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État
- Le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Le décret n° 2019-1423 du 20 décembre 2019 intégrant l'apprentissage dans les missions des personnels contractuels du niveau de la catégorie A des groupes d'établissements exerçant en formation continue des adultes

# Recrutement

## Procédure de recrutement

- **Le dépôt des dossiers :**

Les dossiers de recrutement sont à adresser **au plus tard 15 jours avant la date de prise de fonction** à l'adresse suivante : [rh.drfc@region-academique-hdf.fr](mailto:rh.drfc@region-academique-hdf.fr)

Les difficultés de recrutement connues peuvent impacter les délais requis pour le traitement des dossiers. Cependant, il convient de tenir compte de l'obligation réglementaire de signature du contrat qui ne doit pas excéder 1 mois après la prise de fonction, pour la conformité des procédures de recrutement (délai de signature en région académique compris).

- **Les pièces constitutives des dossiers :**

- **Le rapport d'opportunité :** son titre en précise l'objet

Il doit mentionner :

- Les informations relatives au GRETA émetteur : nom du GRETA, du Chef d'Établissement SUPport (CESUP)
- L'intitulé du poste : s'il s'agit d'un formateur, préciser le domaine de formation, et le cas échéant l'intitulé du parcours (Titre Professionnel ou diplôme Éducation nationale, Certificat de Qualification professionnelle...)
- Le statut du poste (catégorie A B ou C)
- L'indice de rémunération déterminé dans le cadre réglementaire
- Les dates du contrat
- La quotité et le temps de service à réaliser
- L'opportunité de la demande
- Tout élément justifiant le choix du candidat (diplômes, expérience professionnelle, expérience au sein de la structure en vacation, rapports d'inspections éventuels...)

Ce rapport d'opportunité doit être daté et signé par le CESUP.

- Le curriculum vitae
- Les photocopies de diplômes
- Les attestations antérieures de travail
- La copie de la carte nationale d'identité
- L'extrait de casier judiciaire. Pour rappel, tout casier judiciaire qui ne présenterait pas un « état néant » ne permet pas la prise de fonctions avant étude et validation par les services de la DRFC.

- **Les éléments du contrat\* :**

- > **La fonction : "Mme/M..... est recruté(e) en qualité de....."**

NB : La nomenclature des fonctions demeure celle qui est d'usage dans le cadre de l'harmonisation des pratiques RH à l'échelle de la région académique, la fonction devant être distinguée des missions qui sont propres au poste occupé par l'agent contractuel.

- > **Le temps de service : TEMPS COMPLET / TEMPS INCOMPLET**

Les agents contractuels peuvent exercer leur service à temps complet ou temps incomplet.

**LE TEMPS COMPLET :**

**Pour la Catégorie A :**

Le décret 93-412 du 19 mars 1993 modifié relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes et l'arrêté du 20 décembre 2019 fixant les activités assurées par les personnels contractuels enseignants du niveau de catégorie A recrutés dans les groupements d'établissements constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation intervenant pour la formation continue et l'apprentissage précise :

**Article 5 :**

« Les activités assurées par les personnels contractuels enseignants comprennent :

- a) Des activités d'enseignement ;
- b) Des activités liées au service d'enseignement ;
- c) Des activités spécifiques.

Les activités mentionnées aux a, b et c sont définies par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.»

**Article 6 :**

« Le service annuel des personnels enseignants est fixé à 810 heures.

Les heures d'enseignement mentionnées au a de l'article 5 (ci-dessus) comptent pour leur durée effective.

Les heures assurées au titre des activités mentionnées au b de l'article 5 du présent décret ne sont pas décomptées dans l'obligation de service annuel.

Les heures assurées au titre des activités mentionnées au c de l'article 5 du présent décret sont décomptées après avoir été affectées d'un coefficient de pondération égal au rapport entre le service annuel tel qu'il est défini au premier alinéa du présent article et la durée annuelle du travail fixée à l'article 1er du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.

Toutefois, la durée maximale d'enseignement hebdomadaire ne peut être supérieure à vingt-huit heures. »

En conséquence la base du temps de service annuel qui sera indiquée sur les contrats des agents de la catégorie A sera de :

- 810 heures pour les formateurs et les coordonnateurs pédagogiques. Les heures assurées au titre des activités de formation continue, activités notamment liées à l'élaboration de projets de formation et à l'accompagnement des formations, sont décomptées après avoir été affectées d'un coefficient de pondération égal à 0,504.
- 1607 heures pour les personnels administratifs.

**Pour la Catégorie B et C,** le temps annuel de service est de 1607 heures.

**Le TEMPS INCOMPLET :**

Un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. Il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration. La rémunération de l'agent à temps incomplet est proratisée en fonction de la quotité.

L'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat.

La modification de la quotité de temps de travail d'un agent contractuel à temps incomplet est à la demande de l'administration en réponse au besoin de service. Elle est actée par avenant au contrat.

Les heures effectuées par les agents contractuels à temps incomplet en dépassement de leur temps de travail hebdomadaire, sans excéder 35 heures par semaine, sont des heures complémentaires, rémunérées sur la base habituelle de l'agent.

Par contre, si ces agents effectuent des heures au-delà de la durée légale du travail, celles-ci seront considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit à l'indemnisation spécifique prévue par le décret du 14 janvier 2002 (ou par le décret du 25 avril 2002 pour les agents de la filière médico-sociale.)

**Le contrat de travail à temps incomplet est à distinguer de l'exercice des fonctions à temps partiel.**

Le temps partiel, de droit ou sur autorisation, est un temps de travail choisi par l'agent qui peut décider de reprendre son activité à 100 %. Quelle que soit la forme de temps partiel (de droit ou sur autorisation), l'agent doit déposer une demande auprès de l'autorité administrative. (Dispositions particulières : p38)

\* Annexes modèles de documents (p40)

### > La période d'essai

L'article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État précise :

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

« La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat ou l'engagement. » (Article 2 des contrats de région académique)

**La rupture du contrat au cours ou à l'issue de la période d'essai à l'initiative de l'employeur est un licenciement et doit être motivée. Elle peut intervenir sans respect de préavis mais est soumise au respect d'une procédure écrite et contradictoire.**

La procédure de licenciement :

- L'agent contractuel est convoqué à un entretien préalable dans un délai raisonnable avant la date de fin souhaitée (le droit à congés annuels doit être pris en compte).
- L'agent contractuel est informé que lors de cet entretien il peut se faire assister d'une personne de son choix et consulter l'intégralité de son dossier administratif.
- L'agent contractuel se voit notifier par courrier envoyé en recommandé avec accusé de réception la décision de licenciement ou par lettre remise en main propre contre décharge (compte tenu des délais potentiels de remise d'un courrier en recommandé, la remise en main propre sera privilégiée).

**Il est recommandé de faire un écrit à chaque étape pour justifier du respect de la procédure. La décision doit être motivée et doit porter mention des voies et délais de recours.**

### • Les dispositions relatives à la rémunération

#### • Le classement des personnels de catégorie A :

Les conditions de titres ou de diplômes requises par le décret 93-412 du 19 mars 1993 (modifié par le décret 2019-1423 du 20 décembre 2019) relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes, sont les suivantes :

**Article 3 :** « - peuvent être classés en 3<sup>e</sup> catégorie les candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme équivalent sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat.

Peuvent être également classés dans cette catégorie pour exercer des fonctions d'enseignement les candidats justifiant d'un titre ou diplôme homologué au niveau III, en application de la loi du 16 juillet 1971 susvisée, et de trois années d'expérience professionnelle. Dans les spécialités professionnelles pour lesquelles il n'existe pas de titre ou diplôme homologué au niveau III, les candidats doivent justifier de cinq années d'expérience professionnelle dans la spécialité ; »

#### • La détermination de l'indice de rémunération de la catégorie A : (Circulaire n°93-349 du 24/12/1993)

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.

Cet indice est fixé par l'autorité qui recrute l'agent contractuel en fonction des diplômes et titres qu'il détient, de sa qualification professionnelle, de son expérience professionnelle, 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, 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.

• **La rémunération des agents contractuels :**

La rémunération des agents contractuels GRETA est déterminée au regard des grilles en vigueur :

- Pour la catégorie A : « Grille indiciaire de rémunération des agents contractuels de catégorie A » (Décret n°2006-1283 du 19 octobre 2006 – JO du 20/10/2006)

Plus aucun recrutement de personnel de catégorie A en dessous de l'Indice Nouveau Majoré (INM) minimal des catégories B et C fixé par décret n°2023-312 du 26/04/2023 à compter du 04/05/2023, ne peut être inférieur à l'INM 361.

- Pour les catégories B et C : "Grilles indiciaires de rémunération des agents contractuels administratifs – région académique Hauts-de-France – application au 01/01/2024".

(Décret n°2023-519 du 28/06/2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, grilles indiciaires de la fonction publique d'État en vigueur au 01/09/2023)

**Les grilles de rémunération sont évolutives selon les décrets successifs en vigueur. Les mises à jour nécessaires sont réalisées à partir d'une veille juridique continue, et leur transmission est assurée à des fins de mise en application par les services RH des structures GRETA.**

Les principaux critères devant être utilisés pour fixer au cas par cas, le niveau de rémunération d'un agent contractuel correspondent à ceux qui ont été progressivement admis par la jurisprudence administrative : les fonctions occupées, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

L'agent contractuel n'étant pas placé dans une situation analogue à celle du fonctionnaire, l'administration a le pouvoir de fixer au vu de ces critères, leur rémunération (CE, n° 278960, 8 mars 2006). Dans ces conditions, l'autorité administrative peut être conduite à fixer la rémunération d'un agent contractuel à un niveau supérieur ou inférieur à celui qu'il percevait dans un emploi précédent, qu'il soit public ou privé. Par suite, le contractant est libre d'accepter ou non les conditions de rémunération proposées.

Il est rappelé qu'en vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié (CE, 23 avr. 1982, n° 36851), la rémunération ne peut en tout état de cause être inférieure au SMIC. Le cas échéant, une indemnité différentielle doit être versée à l'agent afin d'assurer le respect de ce principe.

Elle doit par ailleurs être fixée dans un souci d'équité à l'égard de l'ensemble des agents contractuels de la structure.

**Grilles de rémunération Catégories A, B et C**

**Pour la Catégorie A :**

**Textes de référence :**

- Décret n°2006-1283 du 19 octobre 2006 - JO du 20 octobre 2006,
- Décret n°93-412 du 19 mars 1993 modifié,
- Arrêté du 19 mars 1993,
- Circulaire d'application n°93-349 du 24/12/1993

	Indice	Mini							Moyen <sup>3</sup>						
<b>1<sup>ère</sup> catégorie</b>	<b>Recrutement<sup>2</sup> :</b> Candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme sanctionnant 5 années d'études après le baccalauréat (MASTER, DEA, DESS, Doctorats, diplômes autres grandes écoles)	<b>INM<sup>1</sup></b>	<b>403</b>	<b>434</b>	<b>466</b>	<b>498</b>	<b>530</b>	<b>562</b>	<b>596</b>	<b>627</b>	<b>657</b>	<b>687</b>	<b>720</b>	<b>751</b>	<b>782</b>
	(IB)	460	504	548	590	632	675	720	761	800	840	883	923	965	
<b>2<sup>ème</sup> catégorie</b>	<b>Recrutement<sup>2</sup> :</b> Candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études d'au moins 4 années après le baccalauréat (Maitrise, DURF, MASTER, DEA, DESS, Doctorats, diplômes autres grandes écoles)	<b>INM<sup>1</sup></b>	<b>367</b>	<b>388</b>	<b>410</b>	<b>431</b>	<b>453</b>	<b>475</b>	<b>498</b>	<b>523</b>	<b>548</b>	<b>573</b>	<b>598</b>	<b>623</b>	<b>650</b>
	(IB)	408	441	469	500	529	560	591	623	657	690	722	755	791	
<b>3<sup>ème</sup> catégorie</b>	<b>Recrutement<sup>2</sup> :</b> - Candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme équivalent sanctionnant 3 années d'études après le Baccalauréat (Licence, DCG...), ou justifiant d'un titre ou diplôme homologué au niveau III (DEUG,DUT,BTS...) ET de 3 années d'expérience professionnelle. - Dans les spécialités professionnelles pour lesquelles il n'existe pas de titre ou diplôme homologué de niveau III, les candidats doivent justifier de 5 années d'expérience professionnelle dans la spécialité (Maitrise, DURF, MASTER, DEA, DESS, Doctorats, diplômes autres grandes écoles)	<b>INM<sup>1</sup></b>	<b>321</b>	<b>337</b>	<b>354</b>	<b>372</b>	<b>389</b>	<b>407</b>	<b>425</b>	<b>457</b>	<b>489</b>	<b>521</b>	<b>553</b>	<b>585</b>	<b>620</b>
	(IB)	340	363	386	419	442	465	493	536	579	621	662	705	751	

■ Plus aucun recrutement de personnel de catégorie A en dessous de l'Indice Nouveau Majoré (INM) minimal des catégories B et C fixé par décret n°2023-312 du 26/04/2023 à compter du 04/05/2023, ne peut être inférieur à l'INM 361.

<sup>1</sup> En application du décret n°2023-519 en date du 28/06/2023, il convient d'attribuer 5 points d'INM supplémentaires à l'ensemble des agents publics à compter du 01/01/2024 (agents titulaires ET contractuels).

<sup>2</sup> À l'intérieur de chaque catégorie, l'indice attribué à chaque agent contractuel est fixé par l'autorité qui le recrute en fonction des diplômes et titres qu'il détient, de sa qualification et de son expérience professionnelle antérieure, de la nature des fonctions qu'il est appelé à exercer (Circulaire n° 93-349 du 24 décembre 1993).

<sup>3</sup> 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.

Pour les Catégories B et C en GRETA :

Textes de référence :

- Décret n°2023-519 du 28/06/2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

Grilles indiciaires des agents contractuels de la région académique des Hauts-de-France

### Catégorie B

Echelon	Durée indicative d'avancement (nb d'année dans l'échelon)	Décret n°2023-519 du 28/06/2023	
		Application au 01/01/2024	
		Brut	INM
12		638	539
11	4 ans	599	509
10	3 ans	567	485
9	3 ans	542	466
8	3 ans	528	457
7	3 ans	506	441
6	2 ans	480	421
5	2 ans	458	406
4	2 ans	444	395
3	2 ans	429	384
2	1 an	419	377
1	1 an	412	376
Durée de carrière indicative	26 ans		

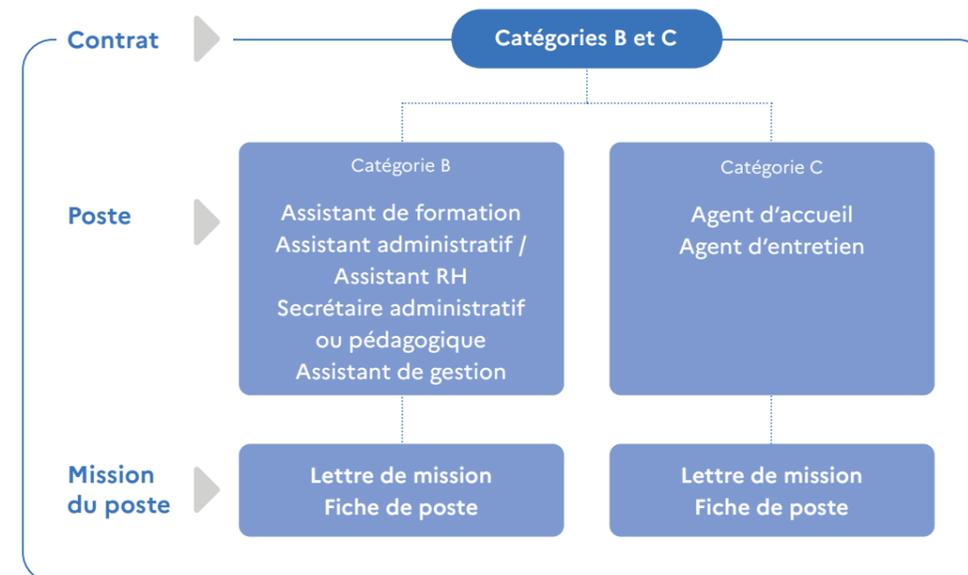
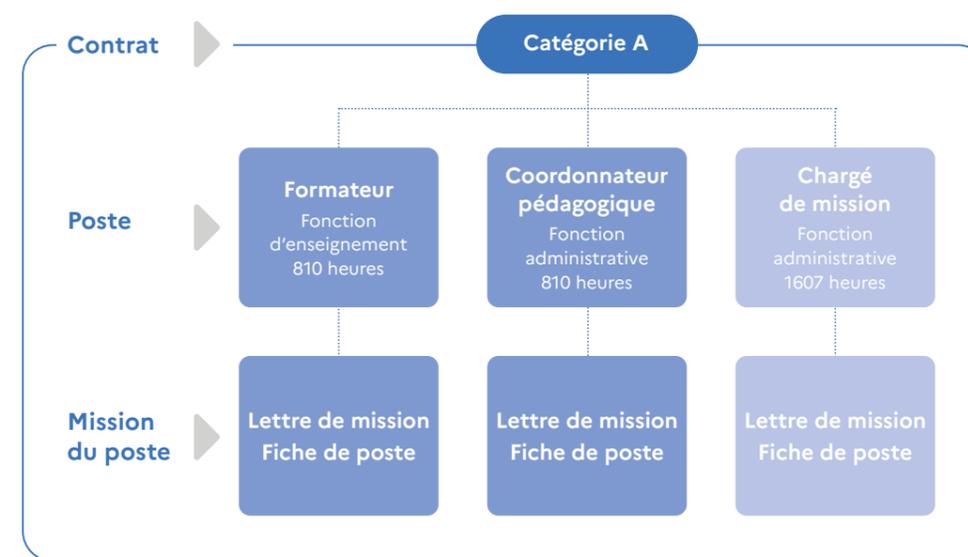
### Catégorie C

Echelon	Durée indicative d'avancement (nb d'année dans l'échelon)	Décret n°2023-519 du 28/06/2023	
		Application au 01/01/2024	
		Brut	INM
12		486	425
11	4 ans	473	417
10	3 ans	461	409
9	3 ans	446	397
8	2 ans	430	385
7	2 ans	419	377
6	1 an	412	376
5	1 an	396	374
4	1 an	393	373
3	1 an	377	370
2	1 an	373	369
1	1 an	369	367
Durée de carrière indicative	20 ans		

### Typologie des fonctions et intitulés de postes correspondants (CDD et CDI)

- Fonctions liées à l'enseignement : soit formateur ou coordonnateur pédagogique.
- Fonctions Chargé de mission : missions spécifiques.
- Fonctions administratives catégories A, B et C.

Typologie des intitulés de postes harmonisés de la région académique, en lien avec les fonctions précitées.



# Évolution du contrat

## Renouvellement de contrat

Le Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précise en son article 45 :

« Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

Ancienneté	Délais du préavis	Base de calcul du délai de préavis	Mode de calcul de la période de préavis
Strictement inférieur à 6 mois	8 jours	Somme des contrats y compris si interruption : • Si l'interruption n'est pas > à 4 mois • Si l'interruption n'est pas liée à une démission de l'agent contractuel	Mois glissant de date à date
Comprise entre 6 mois et 2 ans	1 mois		
Supérieure ou égale à 2 ans	2 mois		
Contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée	3 mois		

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

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

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

- Le contractuel n'a pas droit au renouvellement automatique de son contrat.
- Le maintien des termes du précédent contrat n'est pas un droit pour l'agent.
- Le non renouvellement d'un contrat arrivé à échéance n'est pas un licenciement.
- Il n'est pas nécessaire mais recommandé de motiver le non renouvellement.
- La décision de non renouvellement doit être prise et justifiée au regard de l'intérêt du service.

## Évolution du contrat en cours de carrière

### • Évolution de la rémunération

La progression indiciaire de l'agent contractuel fait l'objet d'un avenant au contrat en cours.

**S'agissant des personnels des catégories B et C**, la progression indiciaire évolue au rythme de la durée dans l'échelon prévue par les grilles établies à l'échelle de la région académique. Celles-ci sont établies en application des décrets relatifs à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, et de tout agent contractuel de l'État.

**S'agissant des personnels de la catégorie A**, le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, dans sa version en vigueur depuis le 27/04/2022 précise :

#### Article 1-3 :

« Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles L. 332-2 et L. 332-3 du code général de la fonction publique, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions. »

« La réévaluation de la rémunération des agents contractuels n'implique pas la mise en oeuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de celle existant pour les fonctionnaires. Les règles statutaires, élaborées pour des corps de fonctionnaires de carrière recrutés en principe sur concours, ne sont, par construction, pas adaptées à la spécificité des conditions d'emploi d'agents contractuels recrutés dans le cadre et pour les besoins définis par le législateur (avis du Conseil d'État du 30 janvier 1997). »

Les cadres de gestion élaborés par les ministères permettent d'objectiver la détermination et l'évolution de la rémunération des agents contractuels. Ils sont possibles dès l'instant où ils n'impliquent aucun automatisme ni ne présument le sens de l'évolution de la rémunération. Dès lors l'administration procède à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel et ne renonce pas ainsi à son pouvoir d'appréciation.

Si une augmentation de la rémunération est décidée, elle doit rester dans des proportions raisonnables et sera motivée par le changement d'un des critères de rémunération : par exemple des responsabilités plus importantes ou un accroissement de qualifications professionnelles de l'agent contractuel, lesquelles sont, le cas échéant, appréciées dans le cadre de l'entretien d'évaluation.

### • Modification d'un élément substantiel du contrat

En réponse aux besoins de service et pour les cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel, un ou plusieurs éléments du contrat peuvent être modifiés, en effet l'article 45-4 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précise :

« En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature.

Cette lettre informe l'agent contractuel qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent contractuel est réputé avoir refusé la modification proposée. »

Si l'agent contractuel accepte la modification de son contrat, elle sera actée par avenant.

### • Conditions de CDisation

L'article 332-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose :

« Les contrats conclus en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2 et L. 332-3 peuvent l'être pour une durée indéterminée.

Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes dispositions pour un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, est acté par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

La durée de six ans, mentionnée à l'alinéa précédent est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans des emplois occupés en application du 1° de l'article L. 332-1 et des articles L. 332-2, L. 332-3 et L. 332-6. Elle doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, toute période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique n'est pas prise en compte.

Lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans, mentionnée au troisième alinéa avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi adresse à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure l'avenant proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours. »

#### • Fin des fonctions

La fin de contrat est encadrée par les articles 45 à 45-1-1 du décret 86-83. L'article 44-1 du décret 86-83 qui prévoit :

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

- 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif. »

**Les fonctions d'un agent contractuel peuvent prendre fin dans les hypothèses suivantes :**

#### Fin de contrat à durée déterminée

L'agent contractuel ne donne pas suite à la proposition de renouvellement qui lui est faite, dans le délai de huit jours à réception de la notification.

Il ne s'agit pas d'un licenciement et n'ouvre pas droit à indemnité.

#### Non renouvellement du contrat

##### • La procédure

Pour les contrats non susceptibles d'être reconduits pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est inférieure à trois ans, il n'y a pas de modalité particulière prévue.

Il est souhaitable cependant de prévoir un courrier avec remise en main propre contre décharge signée ou lettre recommandée avec accusé de réception respectant le délai de prévenance.

Pour les contrats susceptibles d'être reconduits pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

L'agent est convoqué par courrier remis en main propre ou envoyé en recommandé avec accusé réception pour établir la réalité de l'entretien. Il n'y a pas de modalité particulière prévue pour la notification de la décision. Cependant il est recommandé :

- De la notifier à l'agent (remise en main propre contre décharge signée ou lettre recommandée avec accusé de réception)
- D'indiquer les voies et délais de recours.

#### • Les règles spécifiques au non renouvellement d'un CDD

- L'agent n'a pas droit au renouvellement automatique de son contrat
- Le non-renouvellement d'un contrat arrivé à échéance n'est pas un licenciement
- Il n'y a pas de consultation de dossier sauf en cas de motif disciplinaire
- Il n'est pas nécessaire (mais souhaitable) de motiver le non renouvellement.

**La décision de non renouvellement ne doit pas avoir été prise pour un motif étranger à l'intérêt du service. En cas de recours, le juge peut être amené à procéder au contrôle de la réalité des motifs.**

#### • Départ à la retraite

L'âge limite de départ à la retraite des agents contractuels de droit public est de 67 ans. Le relèvement progressif de la limite d'âge intervient dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires et est déterminé par décret.

L'article 115, II de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 prévoit en effet que l'âge limite évolue dans les conditions fixées par le décret prévu au II de l'article 28 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Date de naissance	Limite d'âge
Avant le 01/07/1951	65 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois
Du 01/01/1952 au 31/12/1952	65 ans et 9 mois
Du 01/01/1953 au 31/12/1953	66 ans et 2 mois
Du 01/01/1954 au 31/12/1954	66 ans et 7 mois
A compter du 01/01/1955	67 ans

La loi du 13 mars 2012 a étendu le dispositif de recul de la limite d'âge et le maintien en activité prévu pour les fonctionnaires aux agents contractuels de droit public.

À partir d'un certain âge, appelé limite d'âge, l'agent ne peut plus être maintenu en fonctions et doit être obligatoirement mis à la retraite. Toutefois, dans certaines situations, il peut poursuivre son activité professionnelle au-delà de la limite d'âge.

- **Licenciement**

Le licenciement est encadré par les articles 45-2 à 49 du décret n°86683 du 17 janvier 1986. L'article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 prévoit au IV que la Commission Consultative Paritaire (CCP) est consultée sur les décisions de licenciement intervenant après la période d'essai.

L'agent contractuel peut faire l'objet d'une procédure de licenciement conformément à l'article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susmentionné.

- > **Pour motif économique**

Un licenciement pour motif économique est le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non liés à la personne du salarié.

Le motif du licenciement résulte de la suppression ou transformation d'emploi ou de la modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail.

- > **Pour réduction du besoin ou de l'emploi qui justifiait le recrutement d'un CDD ou CDI sur un emploi permanent**

L'agent contractuel peut être licencié en cas de suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement en CDD ou en CDI sur un emploi permanent. Le licenciement ne peut être prononcé que si le reclassement dans un autre emploi n'est pas possible.

Dans le cadre de la protection liée à la parentalité, aucun licenciement ne peut être prononcé dans les situations suivantes :

- Pendant une période de grossesse médicalement constatée
- Pendant un congé de maternité ou d'adoption ou pendant un congé pour naissance ou adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Pendant une période de 10 semaines suivant un congé de maternité ou d'adoption ou pour naissance ou adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

En outre, l'article 49 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit au 3ème alinéa : « Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption. »

- > **Pour insuffisance professionnelle**

Un agent contractuel de droit public, qu'il soit en CDD ou en CDI, peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle. L'insuffisance professionnelle résulte de l'inaptitude à exercer normalement les fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté.

L'agent contractuel peut percevoir une indemnité de licenciement sauf dans l'une des situations suivantes :

- Il est fonctionnaire détaché en tant que contractuel
- Il a au moins 62 ans et le nombre de trimestres d'assurance retraite requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein
- Il retrouve immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique ou dans une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire.



## Indemnité de fin de contrat : la prime de précarité<sup>1</sup>

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité, peut être versée dans certains cas et sous certaines conditions, à la fin du contrat s'il a été conclu après le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### • Les agents contractuels concernés par l'indemnité de fin de contrat

Tout agent contractuel peut bénéficier de l'indemnité de fin de contrat s'il a été recruté après le 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour l'un des motifs suivants :

- Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir)
- Occuper un emploi qui ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps
- Occuper un emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure à 24 heures 30 par semaine
- Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.)
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité
- Occuper un emploi d'un établissement public de l'État
- Occuper un emploi de personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier et universitaire
- Occuper un emploi d'assistant d'éducation ou de maître d'internat ou de surveillant d'externat.

### • Les conditions à remplir pour toucher l'indemnité de fin de contrat

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, les 2 conditions suivantes doivent être remplies :

- La durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an,
- La rémunération brute globale moyenne au cours de la durée totale du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 3 533,83 € par mois. Ce plafond est proratisé en cas de temps partiel ou de temps incomplet.

### > L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée dans les cas suivants :

- À la fin du contrat, quand l'agent est nommé fonctionnaire stagiaire ou élève à la suite d'une réussite à un concours
- À la fin du contrat, quand l'agent bénéficie du renouvellement du contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat en CDD ou en CDI dans la fonction publique de l'État. La notion de nouveau CDD doit s'entendre comme un nouveau CDD qui n'entre pas dans le champ d'application de l'indemnité de fin de contrat.

Tout délai de carence entre le contrat initial et le nouveau contrat dans la fonction publique d'État permet de bénéficier du versement de l'indemnité de fin de contrat au titre du contrat initial.

Si l'agent contractuel refuse un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions différentes avec une rémunération qui n'est pas au moins équivalente au contrat précédent, il bénéficie de l'indemnité de fin de contrat.

En revanche, s'il refuse un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions équivalentes avec une rémunération au moins équivalente au contrat précédent, il ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de contrat.

### > L'indemnité de fin de contrat n'est pas perçue si le contrat prend fin pour l'un des motifs suivants :

- Démission ou licenciement
- Non-renouvellement du titre de séjour
- Déchéance des droits civiques (c'est-à-dire ne plus avoir le droit de vote et de se présenter à une élection en France ou dans le pays dont l'agent a la nationalité)
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge.

### • Le montant de l'indemnité de fin de contrat

Il est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue pendant la durée du contrat, renouvellement inclus.

La rémunération brute globale comprend le traitement indiciaire, le complément de traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités éventuelles.

Elle ne comprend pas l'indemnité compensatrice de congés payés, ni les remboursements de frais professionnels.

L'indemnité de fin de contrat est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales (<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F469>). Elle est imposable sur le revenu.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

<sup>1</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1606>

# Droits et obligations<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Extrait du guide méthodologique de la direction générale de l'administration et de la fonction publique titre 6, 6 - 1 et 6 - 2 pages 25 et 26. Circulaire du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n°86 - 83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

## Droits et obligations de l'agent contractuel

- **Les droits et obligations de l'agent contractuel GRETA sont similaires à ceux de l'agent contractuel de l'État**

L'agent contractuel est assujéti aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Il est tenu au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

Il est également tenu au respect du règlement intérieur de l'Établissement Public Local d'Enseignement (EPLÉ).

Pendant la durée de son contrat, l'agent contractuel sera placé sous l'autorité hiérarchique du CESup du GRETA.

Lorsque les activités se déroulent en établissement, il est alors placé sous l'autorité fonctionnelle du chef de l'établissement réalisateur d'actions du GRETA.

Il ne pourra effectuer de prestations extérieures au GRETA, ni utiliser des outils conçus pour le compte du GRETA sans l'autorisation formelle et écrite du CESup du GRETA.

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au service des ressources humaines du GRETA, et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les 48 heures.

L'agent contractuel doit déclarer s'il est lié à un autre employeur.

Il s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

- **Les droits à congés**

Pendant la durée de son contrat, l'agent contractuel 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'État.

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.

Les congés sont pris après accord du CESup du GRETA, supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service.

En matière de protection sociale, l'agent contractuel sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en ce qui concerne :

- Les congés,
- Les conditions d'ouverture des droits à congés,
- Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

- **Les congés pour raison de santé (octroi par arrêté)**

En matière de santé les agents contractuels de l'Éducation nationale (AED, enseignant, CPE et PsyEN contractuels, AESH...) ne bénéficient pas des mêmes garanties que les fonctionnaires. À ce titre, ils disposent du congé maladie ordinaire (CMO) et du congé de grave maladie (CGM), sous certaines conditions (Décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État).

- **Le congé maladie ordinaire - (art. 12) :** Incapacité de travail, médicalement constatée, ne permettant pas l'attribution du congé de « grave maladie ».

L'agent contractuel en activité bénéficie, après quatre mois de services, de congés de maladie sur présentation d'un certificat médical.

La durée de ces congés peut s'étendre pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue.

L'agent contractuel en congé de maladie ordinaire perçoit :

- > Au cours des trois premiers mois, la totalité de son traitement ;
- > Au cours des neuf mois suivants, la moitié de celui-ci.

- **Le congé de grave maladie - (art. 13) :** « Incapacité de travail médicalement constatée, mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. » Cette définition recouvre en fait les affections ouvrant droit aux congés longue maladie et longue durée des titulaires.

La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le conseil médical saisi du dossier. La composition du conseil médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur.

L'agent contractuel en activité employé de manière continue et comptant au moins quatre mois de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

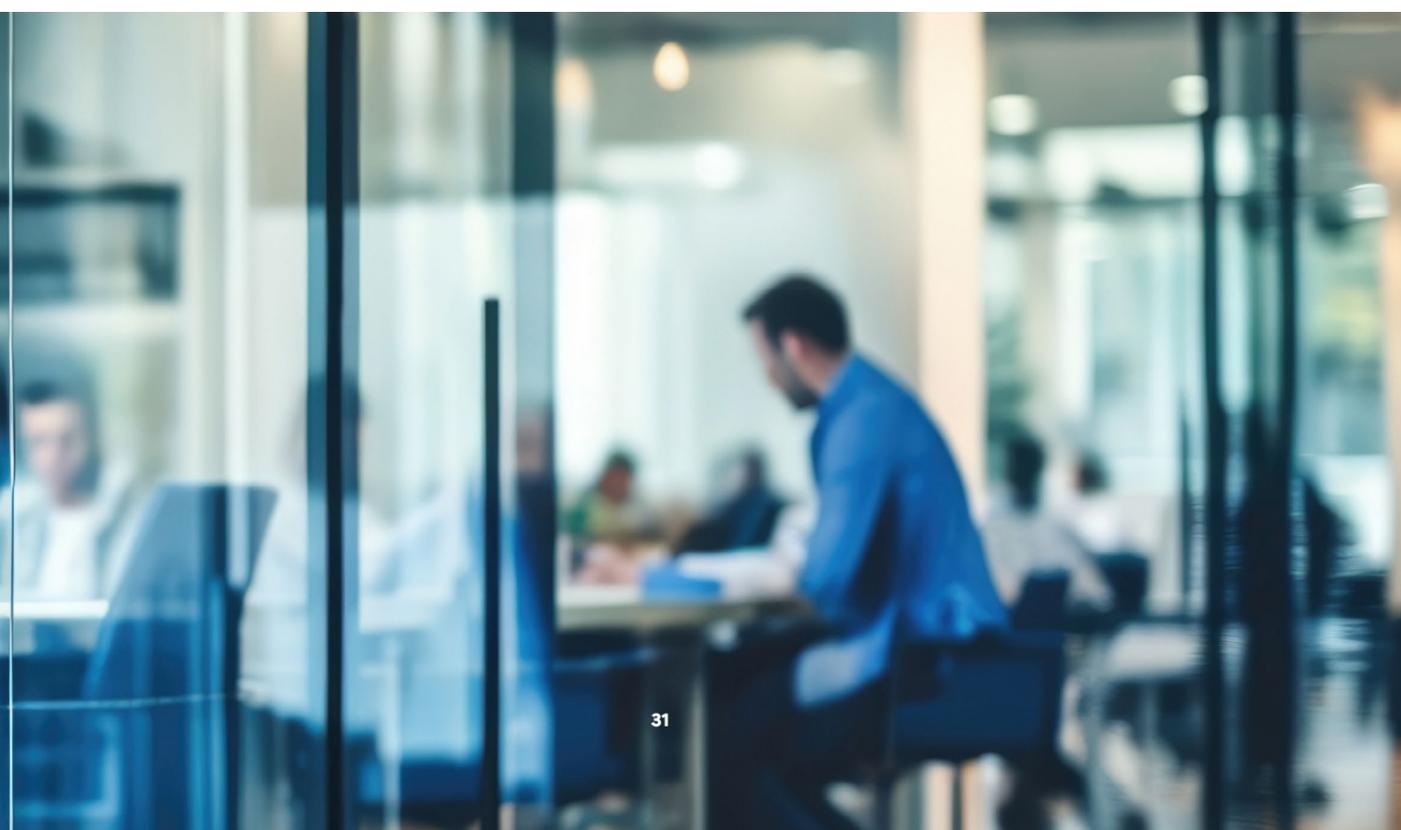
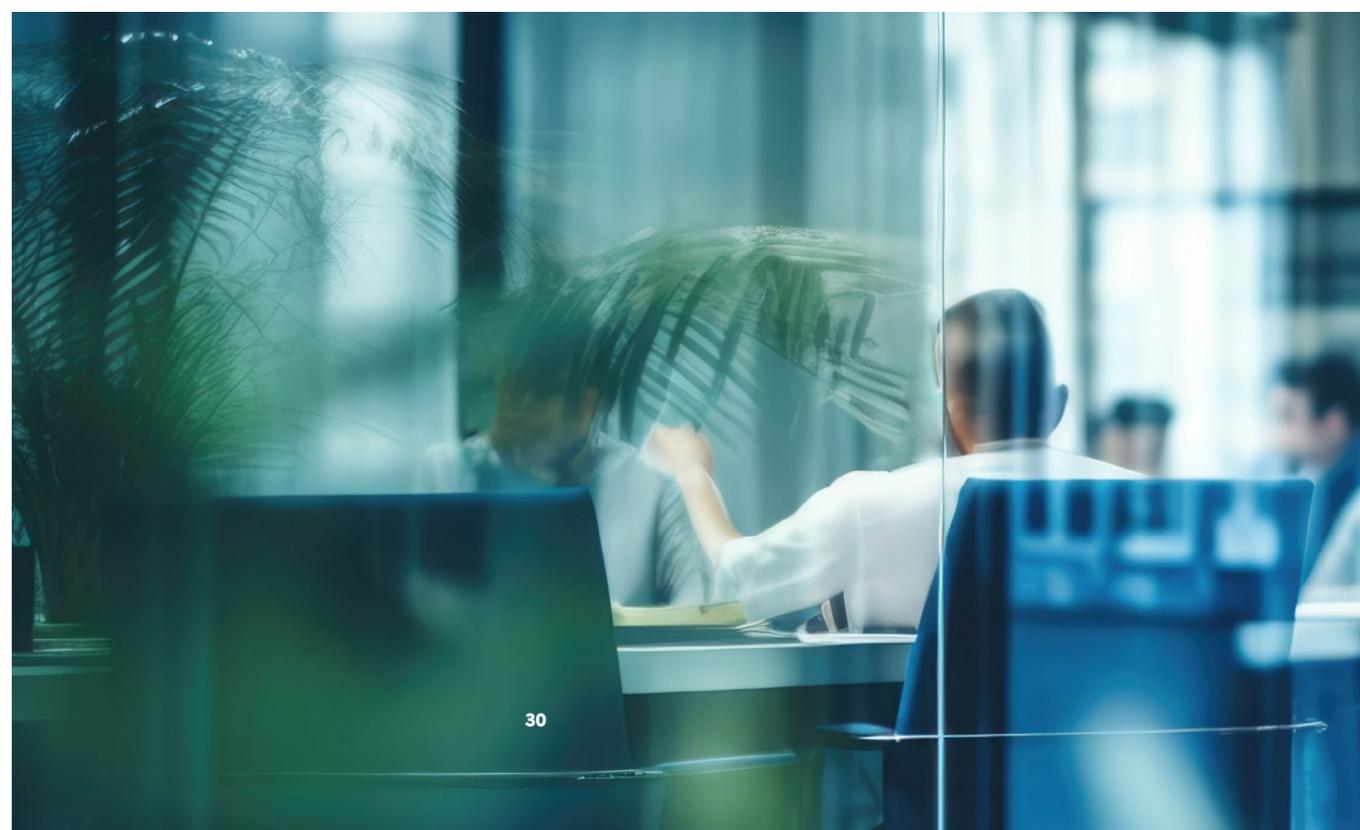
L'agent contractuel en congé de grave maladie perçoit :

- > Au cours de la première année, la totalité de son traitement ;
- > Au cours des deux années suivantes, 60 % de son traitement.

#### **Les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS) :**

Un agent contractuel en CMO est indemnisé au titre la Sécurité sociale (par la CPAM ou la MGEN selon les métiers et les départements). Lors d'un arrêt de travail il perçoit (sous condition de cotisations) des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS), après le délai de carence en vigueur.

Son droit à indemnisation est de 3 mois à plein traitement (PT), puis 9 mois à demi-traitement (DT). Le maintien du traitement est effectué en complément des IJSS. (Décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État)



• **Les autorisations d'absence de droit et facultatives**

Référence : Circulaire n°2022-168 du 2 août 2002 - absences facultatives. (Encart BO n°31)

(<http://www.education.gouv.fr/botexte/bo020829/MENA0201858C.htm>)

**Les autorisations d'absence de droit :**

Nature	Textes de référence
<p><b>Travaux d'une assemblée publique élective</b></p> <p>Mis à part l'exercice du mandat de sénateur ou député qui conduit le fonctionnaire élu à être placé en position de détachement, des autorisations d'absence sont accordées pour permettre à un membre d'un conseil municipal, général ou régional, de participer :</p> <p>1) aux séances plénières ; 2) aux réunions des commissions dont il est membre ; 3) aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région, selon le cas.</p> <p>Indépendamment des autorisations d'absence prévues ci-dessus, les maires, les adjoints, les conseillers municipaux des communes de 3 500 habitants au moins, les présidents et membres des conseils généraux, les présidents et membres des conseils régionaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer d'une part, du temps nécessaire à l'administration de la commune, du département, de la région ou de l'organisme auprès duquel ils les représentent, d'autre part, à la préparation des réunions et des instances où ils siègent. Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel.</p> <p>Les agents contractuels de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics administratifs bénéficient des mêmes garanties.</p>	<p>Instruction n° 7 du 23 mars 1950</p> <p>Code général des collectivités territoriales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. L. 2123-1 à L. 2123-3 sur les conditions d'exercice des mandats municipaux ;</li> <li>• art. L. 3123-1 à L. 3123-5 sur les conditions d'exercice des mandats départementaux ;</li> <li>• art. L. 4135-1 à L. 4135-5 sur les conditions d'exercice des mandats régionaux.</li> </ul>
<p><b>Participation à un jury de la cour d'assises</b></p>	<p>Lettre FP/7 n° 6400 du 2 septembre 1991</p>
<p><b>Autorisation d'absence à titre syndical :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales pour assister aux congrès des syndicats nationaux, internationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus (art. 12 et 13) ;</li> <li>• des autorisations spéciales sont aussi accordées pour participer à des réunions, congrès d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués ci-dessus (art.14) ;</li> <li>• les personnels sont autorisés, s'ils le souhaitent, à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (art. 5).</li> </ul>	<p>Décret n° 82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique</p> <p>Circulaire FP n° 1487 du 18 novembre 1982</p>
<p><b>Examens médicaux obligatoires : autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• liés à la grossesse ;</li> <li>• liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents.</li> </ul>	<p>Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 (art. 52)</p> <p>Directive n°92/85/CEE du 19 octobre 1992</p> <p>Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité</p>

• **Les autorisations d'absence facultatives :**

Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique. Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

Nature	Textes de référence
<p><b>Fonctions publiques électives non syndicales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• candidature aux fonctions publiques électives</li> </ul>	<p>Circulaire FP/3 n°1918 du 10 février 1998 ouvrant la possibilité de facilités de service pour participer aux campagnes électorales</p>
<p><b>Participation aux cours organisés par l'administration</b></p>	<p>Décret n° 85-607 du 14 juin 1985</p>
<p><b>Préparation aux concours de recrutement et examens professionnels : 8 jours par an pendant 2 ans consécutifs</b></p>	<p>Décret n° 85-607 du 14 juin 1985</p>
<p><b>Candidature</b> à un concours de recrutement ou examen professionnel : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve</p>	<p>Circulaires du MEN n° 75-238 et 75-U-065 du 9 juillet 1975</p>
<p><b>Événements familiaux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mariage : 5 jours ouvrables ; PACS : 5 jours ouvrables.</li> <li>• grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement : autorisations d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical</li> <li>• autorisations d'absence liées à la naissance ou à l'adoption : 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité, qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de quinze jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, ou de 18 jours en cas de naissances multiples</li> <li>• décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures)</li> <li>• absences pour enfant malade : des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.</li> </ul> <p><b>Le nombre de jours dans l'année est le suivant :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un 100%, 5,5 pour un 90%, 5 pour un 80%, 3 pour un 50% ;</li> <li>• si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100%, 11 pour un 90%, 9,5 pour un 80%, 6 pour un 50% ;</li> </ul> <p>Si les autorisations susceptibles d'être autorisées ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.</p>	<p>Instruction n° 7 du 23 mars 1950</p> <p>Circulaire FP7 n°002874 du 7 mai 2001</p> <p>Circulaire FP4/1864 du 9 août 1995</p> <p>Circulaire FP4/1864 du 9 août 1995 [Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 (articles 55 et 56) ; décrets n° 2001-1342 et n° 2001-1352 du 28 décembre 2001]</p> <p>Instruction n° 7 du 23 mars 1950</p> <p>Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982</p> <p>Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983</p> <p>Circulaire FP7 n°1502 du 22 mars 1995</p>

• **Les autorisations d'absence facultatives (suite) :**

Nature	Textes de référence
<p><b>Événements familiaux :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse</li> <li>• déplacements effectués à l'étranger pour raison personnelle (hors congés légaux) : pour les personnels relevant de la DPATE, autorisation d'absence à demander au recteur, IA-DSDEN ou chef d'établissement selon le cas</li> </ul>	<p>Instruction n°7 du 23 mars 1950</p> <p>Circulaire n°77-022 du 17 janvier 1977</p> <p>Notes de service n°87-003 du 7 janvier 1987 et n°87-062 du 17 février 1987</p>
<p><b>Fêtes religieuses :</b></p> <p>Selon leur confession, les agents peuvent obtenir des autorisations d'absence, dans la mesure où leur absence demeure compatible 1967 avec le fonctionnement normal du service.</p>	<p>Circulaire FP n°901 du 23 septembre</p> <p>Le calendrier des principales fêtes est précisé chaque année par circulaire du ministère de la fonction publique.</p>
<p><b>Cas particulier :</b> autorisations d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État sapeurs-pompiers volontaires</p>	<p>Circulaire du Premier ministre du 19 avril 1999</p>

## Entretien professionnel de l'agent contractuel

L'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 relatif à la procédure d'évaluation des agents contractuels transpose l'engagement du Gouvernement d'améliorer les droits à évaluation des agents contractuels.

Il s'agit d'étendre à tout agent contractuel recruté pour un besoin permanent, le bénéfice d'un entretien professionnel annuel, conduit dans les mêmes conditions que celui des agents titulaires exerçant des fonctions comparables.

Les dispositions introduites s'inspirent de celles prévues pour l'évaluation des fonctionnaires, c'est-à-dire le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 fixant les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État. A cet égard, il est possible de se reporter à la circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Le Code Général de la Fonction Publique en son Chapitre 1<sup>er</sup> : appréciation de la valeur professionnelle (article L.521-1 à L521-5) en fixe les modalités.

• **Le champ des agents concernés**

Le principe de l'évaluation n'est plus réservé aux seuls agents en CDI, mais posé pour tous les agents recrutés afin de répondre à des besoins permanents et par contrat d'une durée supérieure à un an. Il appartient donc à chaque administration de mettre en place un entretien professionnel pour les agents engagés en CDD.

L'entretien professionnel concerne les agents contractuels remplissant deux critères :

- être recruté pour répondre à un besoin permanent : en sont exclus les agents qui sont recrutés sur des besoins temporaires (remplacement d'agents absents – article 6 quater – vacance temporaire d'emploi – article 6 quinquies – surcroît temporaire d'activité – article 6 sexies).
- être recruté par contrat d'une durée supérieur à un an : le rythme annuel de l'évaluation justifie en effet que les agents recrutés pour répondre à des besoins temporaires d'une durée inférieure à un an ne soient pas évalués.

Ne sont pas soumis au dispositif de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986, les agents qui, bien que répondant à ces deux critères, exercent des missions similaires à celles de titulaires dont les corps ne sont pas régis par le décret du 28 juillet 2010. La valeur professionnelle de ces agents est appréciée dans les conditions fixées par arrêté du ministre ou par décision des autorités compétentes pour assurer leur recrutement et leur gestion (V de l'article 1-4).

• **La procédure de l'entretien professionnel**

Un entretien annuel est désormais obligatoire pour chaque agent contractuel engagé pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an.

Il présente les mêmes caractéristiques que celles de l'entretien conduit avec un fonctionnaire.

La convocation de l'agent contractuel à l'entretien professionnel doit être signifiée dans un délai minimum de 8 jours, afin de lui permettre de prendre connaissance de sa fiche de poste et du support d'entretien.

Le II de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 prévoit une procédure précise quant à l'établissement du compte rendu de l'entretien professionnel et sa communication puis notification à l'agent.

L'entretien professionnel est encadré et doit se dérouler dans des conditions clairement définies puisqu'il peut avoir des répercussions sur l'avenir professionnel de l'agent, notamment en termes de réévaluation de la rémunération.

Il convient toutefois de rappeler que si l'entretien professionnel peut avoir un lien avec le licenciement ou le non renouvellement d'un contrat, dans la mesure où il peut le justifier, il doit être distinct de l'entretien préalable au licenciement ou au non renouvellement de contrat.

En conséquence, s'il est envisagé de licencier un agent pour insuffisance professionnelle ou de ne pas renouveler son contrat pour cette raison, des entretiens spécifiques doivent par ailleurs être diligentés.

L'entretien est conduit par le Supérieur Hiérarchique Direct (SHD) de l'agent (Définition de « supérieur hiérarchique direct » - p37), celui-ci étant le mieux à même d'apprécier les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés et d'engager la discussion avec l'intéressé.

La circulaire du 23 avril 2012 rappelle que le SHD, qui exerce son pouvoir hiérarchique sur l'agent ne peut déléguer son pouvoir d'évaluation sans dénaturer l'entretien professionnel. De plus, la conduite de l'entretien par une autre personne que le supérieur hiérarchique direct rend la procédure d'évaluation irrégulière (CE, 6 dec. 2006 n° 2874453). Enfin, le supérieur hiérarchique doit conduire seul l'entretien et ne peut se faire accompagner d'une autre personne.

**Ainsi, le compte rendu est :**

- Établi et signé par le SHD de l'agent,
- Communiqué à l'agent qui complète, le cas échéant, de ses observations,
- Visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations,
- Notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

**Il convient donc de bien distinguer la phase de communication de la phase de notification :**

- La phase de communication à l'agent clôt l'échange bilatérale entre le SHD et l'agent évalué. L'agent peut, à cette occasion, formuler ses observations finales sur l'entretien professionnel.
- L'autorité hiérarchique intervient ensuite, afin de viser le compte rendu. Elle prend ainsi connaissance de l'ensemble du document qui constitue le support de l'exercice d'évaluation et comprend les éventuelles observations finales de l'agent. Elle y appose, le cas échéant, ses observations sur la valeur professionnelle.
- Enfin, l'agent se voit notifier le compte rendu et peut prendre connaissance des éventuelles observations de l'autorité hiérarchique. Cette notification, qui intervient en fin de procédure, constitue le point de départ des délais de recours.

A cet égard, il est rappelé que la notification doit mentionner clairement les voies et délais de recours administratifs et contentieux.

#### • **L'objet de l'entretien professionnel**

L'entretien porte sur une liste de thèmes prédéterminés par le I de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 qui reprend essentiellement les dispositions de l'article 3 du décret du 28 juillet 2010 fixant les conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle.

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent, eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;

- La manière de servir de l'agent ;
- Les acquis de son expérience professionnelle ;
- Le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ;
- Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;
- Ses perspectives et projets d'évolution professionnelle.

### **Définition de "supérieur hiérarchique direct"**

Extrait de la circulaire du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État. (Titre III paragraphe B)

« L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Ce dernier établit également le compte rendu de l'entretien et le signe.

**La notion de supérieur hiérarchique direct est une notion fonctionnelle et indépendante de considérations de grade, de corps ou de ministère d'appartenance. Cette notion résulte en effet de la définition classique en droit administratif du pouvoir hiérarchique, qui se manifeste par trois éléments principaux :**

- Le pouvoir d'adresser des instructions aux subordonnés,
- Le pouvoir de retirer les actes pris par les subordonnés,
- Le pouvoir de réformer ces mêmes actes en leur substituant des actes émanant du supérieur hiérarchique.

Conformément à une jurisprudence constante du Conseil d'État, le pouvoir hiérarchique est détenu de plein droit par l'autorité supérieure : elle en est investie sans qu'un texte soit nécessaire, ce pouvoir étant lié à sa qualité de supérieur hiérarchique (CE 30 juin 1950 Quéral). Ainsi, seule une approche concrète et pragmatique permet de déterminer qui est le SHD d'un agent, c'est à dire celui qui, au quotidien, organise le travail de l'agent considéré et contrôle son activité. Si les textes d'organisation d'une structure ne couvrent pas forcément l'ensemble des situations, les organigrammes ou les fiches de postes peuvent aussi permettre d'identifier le SHD d'un agent.

La jurisprudence a admis qu'un agent public peut être placé sous l'autorité d'un agent de grade inférieur (CE, 11 décembre 1996, n° 152106 ; CAA Marseille, 29 mai 2001, n° 99MA01640 ; CAA Nancy, 14 février 2008, n° 07NC00576) ou de catégorie inférieure (CAA, Bordeaux, 20 novembre 2003, n° 99BX02108) si les nécessités de services le justifient ».

# Dispositions particulières

- **Chapitre qui sera évolutif au regard :**

- Des évolutions réglementaires et législatives
- Des thématiques RH particulières rencontrées par les GRETA.

Notamment :

- Temps partiel/temps incomplet
- Vacation
- Démission
- Rupture conventionnelle
- Mobilité professionnelle
- Décès
- Règlement intérieur
- Télétravail
- Temps de déplacement

Ces dispositions feront l'objet de communications régulières partagées sur l'espace collaboratif « Vade-mecum RH GRETA » à venir (1er semestre 2025).

Dans l'attente de l'ouverture de cet espace, la communication de tout élément réglementaire relève des échanges par mails entre le service RH de la DRFC et les directions et référents RH des GRETA.

Pour rejoindre votre  
espace collaboratif

[Suivez le lien](#)



# Annexes modèles de documents

- **Documents de référence qui sont cités dans le vade-mecum et qui incrémenteront également l'espace collaboratif, par leurs mises à jour régulières.**
  - Grilles de rémunération : Catégories A,B, C
  - Le Rapport d'Opportunité
  - Les contrats CDD et CDI
    - > Fonctions liées à l'enseignement : soit formateur ou coordonnateur pédagogique.
    - > Fonctions chargé de mission : missions spécifiques.
    - > Fonctions administratives catégories A, B et C
  - L'avenant au contrat
  - Préparation à l'entretien professionnel
  - Compte rendu d'entretien

Pour vos annexes

Suivez le lien



## Grilles de rémunération Catégories A, B et C

### Pour la Catégorie A :

		Indice	Mini						Moyen <sup>3</sup>						
1 <sup>ère</sup> catégorie	Recrutement <sup>2</sup> : Candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme sanctionnant 5 années d'études après le baccalauréat (MASTER, DEA, DESS, Doctorats, diplômes autres grandes écoles)	INM <sup>1</sup>	403	434	466	498	530	562	596	627	657	687	720	751	782
		(IB)	460	504	548	590	632	675	720	761	800	840	883	923	965
2 <sup>ème</sup> catégorie	Recrutement <sup>2</sup> : Candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études d'au moins 4 années après le baccalauréat (Maitrise, DURF, MASTER, DEA, DESS, Doctorats, diplômes autres grandes écoles)	INM <sup>1</sup>	367	388	410	431	453	475	498	523	548	573	598	623	650
		(IB)	408	441	469	500	529	560	591	623	657	690	722	755	791
3 <sup>ème</sup> catégorie	Recrutement <sup>2</sup> : - Candidats justifiant au moins d'un titre ou diplôme équivalent sanctionnant 3 années d'études après le Baccalauréat (Licence, DCG...), ou justifiant d'un titre ou diplôme homologué au niveau III (DEUG, DUT, BTS...) ET de 3 années d'expérience professionnelle.  - Dans les spécialités professionnelles pour lesquelles il n'existe pas de titre ou diplôme homologué de niveau III, les candidats doivent justifier de 5 années d'expérience professionnelle dans la spécialité (Maitrise, DURF, MASTER, DEA, DESS, Doctorats, diplômes autres grandes écoles)	INM <sup>1</sup>	321	337	354	372	389	407	425	457	489	521	553	585	620
		(IB)	340	363	386	419	442	465	493	536	579	621	662	705	751

■ Plus aucun recrutement de personnel de catégorie A en dessous de l'Indice Nouveau Majoré (INM) minimal des catégories B et C fixé par décret n°2023-312 du 26/04/2023 à compter du 04/05/2023, ne peut être inférieur à l'INM 361.

<sup>1</sup> En application du décret n°2023-519 en date du 28/06/2023, il convient d'attribuer 5 points d'INM supplémentaires à l'ensemble des agents publics à compter du 01/01/2024 (agents titulaires ET contractuels).

<sup>2</sup> À l'intérieur de chaque catégorie, l'indice attribué à chaque agent contractuel est fixé par l'autorité qui le recrute en fonction des diplômes et titres qu'il détient, de sa qualification et de son expérience professionnelle antérieure, de la nature des fonctions qu'il est appelé à exercer (Circulaire no 93-349 du 24 décembre 1993).

<sup>3</sup> 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.

### Pour les Catégories B et C en GRETA :

### Grilles indiciaires des agents contractuels de la région académique des Hauts-de-France

#### Catégorie B

Echelon	Durée indicative d'avancement (nb d'année dans l'échelon)	Décret n°2023-519 du 28/06/2023	
		Application au 01/01/2024	
		Brut	INM
12		638	539
11	4 ans	599	509
10	3 ans	567	485
9	3 ans	542	466
8	3 ans	528	457
7	3 ans	506	441
6	2 ans	480	421
5	2 ans	458	406
4	2 ans	444	395
3	2 ans	429	384
2	1 an	419	377
1	1 an	412	376
Durée de carrière indicative	26 ans		

#### Catégorie C

Echelon	Durée indicative d'avancement (nb d'année dans l'échelon)	Décret n°2023-519 du 28/06/2023	
		Application au 01/01/2024	
		Brut	INM
12		486	425
11	4 ans	473	417
10	3 ans	461	409
9	3 ans	446	397
8	2 ans	430	385
7	2 ans	419	377
6	1 an	412	376
5	1 an	396	374
4	1 an	393	373
3	1 an	377	370
2	1 an	373	369
1	1 an	369	367
Durée de carrière indicative	20 ans		

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**  
**FORMATEUR/COORDO PEDAGOGIQUE**  
**À TEMPS COMPLET**

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;  
Vu l'article L.937-1 du code de l'éducation en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;  
Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;  
Vu le décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;  
Vu le décret n° 93.412 du 19 mars 1993 modifié relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes, l'arrêté du 19 mars 1993 fixant la rémunération des personnels contractuels du niveau de la catégorie A ; et l'arrêté du 20 décembre 2019 fixant les activités assurées par les personnels contractuels enseignants du niveau de catégorie A recrutés dans les groupements d'établissements constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation intervenant pour la formation continue et l'apprentissage ;  
Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;  
Vu le décret n° 2019-1423 du 20 décembre 2019 intégrant l'apprentissage dans les missions des personnels contractuels du niveau de la catégorie A des groupes d'établissements exerçant en formation continue des adultes ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration de l'EPLÉ ..... support du GRETA  
..... en date du ..... acte administratif n° .....

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

Madame la Rectrice de Région Académique,

....., Chef de l'établissement ..... support du GRETA  
..... ; Sis .....

D'une part, et

(Nom de naissance) : ....., (Nom d'usage – Nom marital) : .....,  
(Prénom) : ....., né/e le : ....., Nationalité : .....,  
Domicilié(e) : .....

Désigné(e) par la suite le « cocontractant », d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT**

Nom d'usage – Nom marital et Prénom) : ....., cocontractant est employé en tant qu'agent contractuel au titre du Code Général de la Fonction Publique susvisé sur un emploi de catégorie A, en qualité de (préciser Formateur ou Coordonnateur pédagogique) : .....

**Le présent contrat prend effet à compter du ..... et prend fin le ..... à TEMPS COMPLET ;**

Soit un temps de service de ..... heures d'enseignement (sur la base d'un temps annuel de service de 810 h) ;

Avec application des coefficients rattachés aux activités encadrées, définies par le décret n°93-412 modifié du 19/03/1993 et l'arrêté du 20/12/2019, cités en référence).

La durée annuelle, pour un service constitué exclusivement d'activités autres que l'enseignement, est fixée à 1607 heures.

Les heures d'enseignement, activités d'enseignement incluant les mêmes charges que les activités d'enseignement en formation initiale définies par l'article 2 du 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, et notamment la préparation des cours, l'évaluation et la validation des acquis des stagiaires, comptent pour leur durée effective.

Les heures assurées au titre des activités de formation continue, activités notamment liées à l'élaboration de projets de formation et à l'accompagnement des formations, sont décomptées après avoir été affectées d'un coefficient de pondération égal à 0,504.  
Après pondération, l'obligation de service de l'agent ne pourra excéder ..... heures.  
La résidence administrative du cocontractant est ..... cependant, pour les besoins du service, il pourra être amené à assurer ses fonctions au sein des autres établissements réalisateurs d'actions du GRETA.

**ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI**

Le présent contrat (sauf s'il fait l'objet d'un renouvellement convenu entre les deux parties) comprend une période d'essai de ..... (préciser jour(s)/semaine(s)/mois), à compter de la date effective de la prise de fonction(s).

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale. Il peut y être mis fin à tout moment, sans préavis ni indemnité de licenciement. Cette rupture est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

**ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION**

Le cocontractant sera classé en (préciser 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup>, ou 3<sup>e</sup>) ..... catégorie et recevra la rémunération afférente à l'Indice Nouveau Majoré .....+5 points d'indices majorés<sup>1</sup> (Indice Brut .....) exclusive de toute autre indemnité. Le cas échéant, l'indemnité de résidence, 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 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.

**ARTICLE 4 : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale et l'institution du régime de retraite complémentaire obligatoire pour les agents contractuels de la fonction publique de l'Etat (IRCANTEC), conformément aux dispositions du décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.  
Le cocontractant est affilié à l'IRCANTEC.

**ARTICLE 5 : DROITS À CONGÉS**

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. Les congés sont pris après accord du Chef d'Établissement Support du GRETA, supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service.

En matière de protection sociale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en ce qui concerne :

- Les congés,
- Les conditions d'ouverture des droits à congés,
- Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

**ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS**

Le cocontractant est assujéti aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Dans le cadre de ses fonctions le co-contractant est tenu au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.  
Il est également tenu au respect du règlement intérieur de l'Etablissement Public Local d'Enseignement (EPLÉ).

Pendant la durée de son contrat, le cocontractant sera placé sous l'autorité hiérarchique du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Lorsque les activités se déroulent en établissement, le cocontractant est alors placé sous l'autorité fonctionnelle du Chef de l'établissement réalisateur d'actions du GRETA.

Le cocontractant ne pourra effectuer de prestations extérieures au GRETA, ni utiliser des outils conçus pour le compte du GRETA sans l'autorisation formelle et écrite du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au service Ressources Humaines du GRETA, et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les **48 heures**.

Le cocontractant doit déclarer s'il est lié à un autre employeur.

L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

<sup>1</sup> En référence au décret n°2023-519 du 28 juin 2023, portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales, et des établissements publics d'hospitalisation.

**ARTICLE 7 : FIN DE CONTRAT**

**1) Renouveaulement**

Le Chef d'Établissement Support se réserve la possibilité de renouveler le contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période d'une durée maximale de 3 ans et dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si à l'issue de la période de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Ce dernier devra notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- Huit jours avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

**2) Démission**

Le cocontractant devra le cas échéant informer de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis prévu au présent contrat.

**3) Licenciement**

Le cocontractant peut faire l'objet d'une procédure de licenciement conformément à l'article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susmentionné.

**4) Fin de contrat**

À l'expiration du contrat, le Chef d'Établissement Support délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

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

**ARTICLE 8 : MODIFICATION DE CONTRAT**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du cocontractant, l'employeur peut lui proposer la modification de la quotité de temps de travail, un changement de lieu de travail ou une modification des fonctions. La proposition de modification est adressée au cocontractant par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le cocontractant dispose alors d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître le cas échéant, son acceptation, qui fera l'objet d'un avenant au contrat.

A défaut de réponse dans ce délai, le cocontractant est réputé avoir refusé la modification proposée.

Dans ce cas, le licenciement du cocontractant peut être considéré comme justifié.

**ARTICLE 9 : DISCIPLINE**

Tout manquement au respect des obligations commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions auxquelles est assujéti l'agent, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°86-83 (articles 43 à 44), pourra être appliqué.

**ARTICLE 10 : VOIE DE RECOURS**

Le tribunal administratif de ..... sera compétent pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à ..... le .....

*(Chaque partie signataire appose sa signature ainsi que son nom, son prénom, sa qualité)*

Le cocontractant, .....

Signature de l'intéressé

Précédée de la mention « lu et approuvé » :

Le Chef d'Établissement support

(Préciser le nom de l'Ordonnateur)

.....

Signature :

Pour la Rectrice de Région Académique et

par délégation,

Le Secrétaire Général de Région

Académique

**MICHEL DAUMIN**



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

RÉGION ACADÉMIQUE HAUTS DE FRANCE

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE  
FORMATEUR/COORDO.PÉDAGOGIQUE.....  
À TEMPS INCOMPLET  
.....**

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu l'article L.937-1 du code de l'éducation en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

Vu le décret n° 93.412 du 19 mars 1993 modifié relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes, l'arrêté du 19 mars 1993 fixant la rémunération des personnels contractuels du niveau de la catégorie A ; et l'arrêté du 20 décembre 2019 fixant les activités assurées par les personnels contractuels enseignants du niveau de catégorie A recrutés dans les groupements d'établissements constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation intervenant pour la formation continue et l'apprentissage ;

Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2019-1423 du 20 décembre 2019 intégrant l'apprentissage dans les missions des personnels contractuels du niveau de la catégorie A des groupes d'établissements exerçant en formation continue des adultes ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration de l'EPLÉ ..... support du GRETA ..... en date du ..... acte administratif N° .....

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Madame la Rectrice de Région Académique,

....., Chef de l'établissement ..... support du GRETA ..... ;

D'une part, et

(Nom de naissance) : ....., (Nom d'usage – Nom marital) : .....  
(Prénom) : ....., né/e le : ....., Nationalité : .....  
Domicilié(e) : .....

Désigné(e) par la suite le « cocontractant », d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT**

(Nom d'usage – Nom marital et Prénom) : ....., cocontractant est employé en tant qu'agent contractuel au titre du Code Général de la Fonction Publique susvisé sur un emploi de catégorie A, en qualité de (préciser Formateur ou Coordinateur pédagogique) : .....

Le présent contrat prend effet à compter du ..... et prend fin ..... à TEMPS INCOMPLET, équivalent à ..... % d'un temps complet ;

Soit un temps de service de ..... heures d'enseignement (sur la base d'un temps annuel de service de 810 h) ;

Avec application des coefficients rattachés aux activités encadrées, définies par le décret n°93-412 modifié du 19/03/1993 et l'arrêté du 20/12/2019, cités en référence).

La durée annuelle, pour un service constitué exclusivement d'activités autres que l'enseignement, est fixée à 1607 heures.

Les heures d'enseignement, activités d'enseignement incluant les mêmes charges que les activités d'enseignement en formation initiale définies par l'article 2 du 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, et notamment la préparation des cours, l'évaluation et la validation des acquis des stagiaires, comptent pour leur durée effective.

Les heures assurées au titre des activités de formation continue, activités notamment liées à l'élaboration de projets de formation et à l'accompagnement des formations, sont décomptées après avoir été affectées d'un coefficient de pondération égal à 0,504.

Après pondération, l'obligation de service de l'agent ne pourra excéder ..... heures.

La résidence administrative du cocontractant est ..... cependant, pour les besoins du service, il pourra être amené à assurer ses fonctions au sein des autres établissements réalisateurs d'actions du GRETA.

## **ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI**

Le présent contrat (sauf s'il fait l'objet d'un renouvellement convenu entre les deux parties) comprend une période d'essai de ..... (préciser jour(s)/semaines/mois), à compter de la date effective de la prise de fonction(s).

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale. Il peut y être mis fin à tout moment, sans préavis ni indemnité de licenciement. Cette rupture est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

## **ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION**

Le cocontractant sera classé en (préciser 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup>, ou 3<sup>e</sup>) : ..... catégorie et recevra ..... % de la rémunération afférente à l'Indice Nouveau Majoré ..... +5 points d'indices majorés<sup>1</sup> (Indice Brut .....) exclusive de toute autre indemnité. Le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, et la prime de transport, lui seront également versés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du temps de service prévu au contrat, feront l'objet d'un avenant, pour autant que le temps de service reste inférieur ou égal à celui d'un emploi à temps complet.

## **ARTICLE 4 : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale et l'institution du régime de retraite complémentaire obligatoire pour les agents contractuels de la fonction publique de l'Etat (IRCANTEC), conformément aux dispositions du décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.

Le cocontractant est affilié à l'IRCANTEC.

## **ARTICLE 5 : DROITS À CONGÉS**

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. Les congés sont pris après accord du Chef d'Établissement Support du GRETA, supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service.

En matière de protection sociale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en ce qui concerne :

- Les congés,
- Les conditions d'ouverture des droits à congés,
- Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

## **ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS**

Le cocontractant est assujéti aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Dans le cadre de ses fonctions le co-contractant est tenu au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

Il est également tenu au respect du règlement intérieur de l'Etablissement Public Local d'Enseignement (EPL).

Pendant la durée de son contrat, le cocontractant sera placé sous l'autorité hiérarchique du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Lorsque les activités se déroulent en établissement, le cocontractant est alors placé sous l'autorité fonctionnelle du Chef de l'établissement réalisateur d'actions du GRETA.

Le cocontractant ne pourra effectuer de prestations extérieures au GRETA, ni utiliser des outils conçus pour le compte du GRETA sans l'autorisation formelle et écrite du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au service Ressources Humaines du GRETA, et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les **48 heures**.

Le cocontractant doit déclarer s'il est lié à un autre employeur.

L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

<sup>1</sup> En référence au décret n°2023-519 du 28 juin 2023, portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales, et des établissements publics d'hospitalisation.

## **ARTICLE 7 : FIN DE CONTRAT**

### **1) Renouvellement**

Le Chef d'Établissement Support se réserve la possibilité de renouveler le contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période d'une durée maximale de 3 ans et dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si à l'issue de la période de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Ce dernier devra notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- Huit jours avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

### **2) Démission**

Le cocontractant devra le cas échéant informer de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis prévu au présent contrat.

### **3) Licenciement**

Le cocontractant peut faire l'objet d'une procédure de licenciement conformément à l'article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susmentionné.

### **4) Fin de contrat**

À l'expiration du contrat, le Chef d'Établissement Support délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

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

## **ARTICLE 8 : MODIFICATION DE CONTRAT**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du cocontractant, l'employeur peut lui proposer la modification de la quotité de temps de travail, un changement de lieu de travail ou une modification des fonctions. La proposition de modification est adressée au cocontractant par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le cocontractant dispose alors d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître le cas échéant, son acceptation, qui fera l'objet d'un avenant au contrat.

A défaut de réponse dans ce délai, le cocontractant est réputé avoir refusé la modification proposée.

Dans ce cas, le licenciement du cocontractant peut être considéré comme justifié.

## **ARTICLE 9 : DISCIPLINE**

Tout manquement au respect des obligations commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions auxquelles est assujéti l'agent, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°86-83 (articles 43 à 44), pourra être appliqué.

## **ARTICLE 10 : VOIE DE RECOURS**

Le tribunal administratif de ..... sera compétent pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à ..... le .....

*(Chaque partie signataire appose sa signature ainsi que son nom, son prénom, sa qualité)*

**Le cocontractant,**

.....

Signature de l'intéressé

Précédée de la mention « lu et approuvé » :

**Le Chef d'Établissement support**

(Préciser le nom de l'Ordonnateur)

.....

Signature :

**Pour la Rectrice de Région Académique et**

par délégation,

Le Secrétaire Général de Région

Académique

**MICHEL DAUMIN**

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**  
**CHARGÉ.E DE MISSION** .....  
**À TEMPS COMPLET**  
.....

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;  
Vu l'article L.937-1 du code de l'éducation en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;  
Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;  
Vu le décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;  
Vu le décret n° 93.412 du 19 mars 1993 modifié relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes, l'arrêté du 19 mars 1993 fixant la rémunération des personnels contractuels du niveau de la catégorie A ; et l'arrêté du 20 décembre 2019 fixant les activités assurées par les personnels contractuels enseignants du niveau de catégorie A recrutés dans les groupements d'établissements constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation intervenant pour la formation continue et l'apprentissage ;  
Vu le décret n°2006-78 1 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;  
Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;  
Vu le décret n° 2019-1423 du 20 décembre 2019 intégrant l'apprentissage dans les missions des personnels contractuels du niveau de la catégorie A des groupes d'établissements exerçant en formation continue des adultes ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration de l'EPLE ..... support du GRETA  
..... en date du ..... acte administratif N° ..... ;

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

Madame la Rectrice de Région Académique,

....., Chef de l'établissement ..... support du GRETA  
..... ; Sis .....

D'une part, et

(Nom de naissance) : ....., (Nom d'usage – Nom marital) : .....  
(Prénom) : ....., né/e le : ....., Nationalité : .....  
Domicilié(e) : .....

Désigné(e) par la suite le « cocontractant », d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT**

(Nom d'usage – Nom marital et Prénom) : ....., cocontractant est employé en tant qu'agent contractuel au titre du Code Général de la Fonction Publique susvisé sur un emploi de catégorie A, en qualité de **CHARGÉ(E) DE MISSION** (préciser le libellé) : .....

**Le présent contrat prend effet à compter du ..... et prend fin ..... à TEMPS COMPLET ;**

Pour assurer un service de ..... heures (la durée annuelle pour un service constitué exclusivement d'activités autres que l'enseignement est fixée à 1607 heures pour un temps complet).

La résidence administrative du cocontractant est ..... cependant, pour les besoins du service, il pourra être amené à assurer ses fonctions au sein des autres établissements réalisateurs d'actions du GRETA.  
Le cocontractant exerce ses fonctions sous l'autorité du Chef d'Établissement Support du GRETA.

**ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI**

Le présent contrat (sauf s'il fait l'objet d'un renouvellement convenu entre les deux parties) comprend une période d'essai de ..... (préciser jour(s)/semaines/mois), à compter de la date effective de la prise de fonction(s).

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale. Il peut y être mis fin à tout moment sans préavis ni indemnité de licenciement. Cette rupture est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

**ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION**

Le cocontractant sera classé en (préciser 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup>, ou 3<sup>e</sup>) : ..... catégorie et recevra la rémunération afférente à l'Indice Nouveau Majoré ..... +5points d'indices majorés<sup>1</sup> (Indice Brut .....) exclusive de toute autre indemnité. Le cas échéant, l'indemnité de résidence, 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 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.

**ARTICLE 4 : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale et l'institution du régime de retraite complémentaire obligatoire pour les agents contractuels de la fonction publique de l'Etat (IRCANTEC), conformément aux dispositions du décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.  
Le cocontractant est affilié à l'IRCANTEC.

**ARTICLE 5 : DROITS À CONGÉS**

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. Les congés sont pris après accord du Chef d'Établissement Support du GRETA, supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service.

En matière de protection sociale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en ce qui concerne :

- Les congés,
- Les conditions d'ouverture des droits à congés,
- Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

**ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS**

Le cocontractant est assujéti aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Dans le cadre de ses fonctions le co-contractant est tenu au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.  
Il est également tenu au respect du règlement intérieur de l'Établissement Public Local d'Enseignement (EPLE).

Pendant la durée de son contrat, le cocontractant sera placé sous l'autorité hiérarchique du Chef d'Établissement Support du GRETA.  
Lorsque les activités se déroulent en établissement, le cocontractant est alors placé sous l'autorité fonctionnelle du Chef de l'établissement réalisateur d'actions du GRETA.  
Le cocontractant ne pourra effectuer de prestations extérieures au GRETA, ni utiliser des outils conçus pour le compte du GRETA sans l'autorisation formelle et écrite du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au service Ressources Humaines du GRETA, et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les **48 heures**.

Le cocontractant doit déclarer s'il est lié à un autre employeur.

L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

<sup>1</sup> En référence au décret n°2023-519 du 28 juin 2023, portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales, et des établissements publics d'hospitalisation.

**ARTICLE 7 : FIN DE CONTRAT**

**1) Renouvellement**

Le Chef d'Établissement Support se réserve la possibilité de renouveler le contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période d'une durée maximale de 3 ans et dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si à l'issue de la période de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Ce dernier devra notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- Huit jours avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

**2) Démission**

Le cocontractant devra le cas échéant informer de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis prévu au présent contrat.

**3) Licenciement**

Le cocontractant peut faire l'objet d'une procédure de licenciement conformément à l'article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susmentionné.

**4) Fin de contrat**

À l'expiration du contrat, le Chef d'Établissement Support délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

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

**ARTICLE 8 : MODIFICATION DE CONTRAT**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du cocontractant, l'employeur peut lui proposer la modification de la quotité de temps de travail, un changement de lieu de travail ou une modification des fonctions. La proposition de modification est adressée au cocontractant par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le cocontractant dispose alors d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître le cas échéant, son acceptation, qui fera l'objet d'un avenant au contrat.

A défaut de réponse dans ce délai, le cocontractant est réputé avoir refusé la modification proposée.

Dans ce cas, le licenciement du cocontractant peut être considéré comme justifié.

**ARTICLE 9 : DISCIPLINE**

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

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°86-83 (articles 43 à 44), pourra être appliqué.

**ARTICLE 10 : VOIE DE RECOURS**

Le tribunal administratif de ..... sera compétent pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à ..... le .....

*(Chaque partie signataire appose sa signature ainsi que son nom, son prénom, sa qualité)*

**Le cocontractant,**

Signature de l'intéressé

Précédée de la mention « lu et approuvé » :

**Le Chef d'Établissement support**

(Préciser le nom de l'Ordonnateur)

.....

Signature :

**Pour la Rectrice de Région Académique et**

par délégation,

Le Secrétaire Général de Région

Académique

**MICHEL DAUMIN**



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

RÉGION ACADÉMIQUE HAUTS DE FRANCE

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**  
**CHARGÉ.E DE MISSION** .....  
**À TEMPS INCOMPLET**  
.....

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;  
Vu l'article L.937-1 du code de l'éducation en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;  
Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;  
Vu le décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;  
Vu le décret n° 93.412 du 19 mars 1993 modifié relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes, l'arrêté du 19 mars 1993 fixant la rémunération des personnels contractuels du niveau de la catégorie A ; et l'arrêté du 20 décembre 2019 fixant les activités assurées par les personnels contractuels enseignants du niveau de catégorie A recrutés dans les groupements d'établissements constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation intervenant pour la formation continue et l'apprentissage ;  
Vu le décret n°2006-78 1 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;  
Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;  
Vu le décret n° 2019-1423 du 20 décembre 2019 intégrant l'apprentissage dans les missions des personnels contractuels du niveau de la catégorie A des groupes d'établissements exerçant en formation continue des adultes ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration de l'EPL ..... support du GRETA  
..... en date du ..... acte administratif N° ..... ;

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Madame la Rectrice de Région Académique,

....., Chef de l'établissement ..... support du GRETA  
..... ; Sis .....

D'une part, et

(Nom de naissance) : ....., (Nom d'usage – Nom marital) : .....,  
(Prénom) : ....., né/e le : ....., Nationalité : .....,  
Domicilié(e) : .....

Désigné(e) par la suite le « cocontractant », d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT**

(Nom d'usage – Nom marital et Prénom) : ....., cocontractant est employé en tant qu'agent contractuel au titre du Code Général de la Fonction Publique susvisé sur un emploi de catégorie A, en qualité de **CHARGÉ(E) DE MISSION** (préciser le libellé) : .....

**Le présent contrat prend effet à compter du ..... et prend fin ..... à TEMPS INCOMPLET ;** équivalent à .....% d'un temps complet ;

Pour assurer un service de ..... heures (la durée annuelle pour un service constitué exclusivement d'activités autres que l'enseignement est fixée à 1607 heures pour un temps complet).

La résidence administrative du cocontractant est ..... cependant, pour les besoins du service, il pourra être amené à assurer ses fonctions au sein des autres établissements réalisateurs d'actions du GRETA.

Le cocontractant exerce ses fonctions sous l'autorité du Chef d'Établissement Support du GRETA

#### **ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI**

Le présent contrat (sauf s'il fait l'objet d'un renouvellement convenu entre les deux parties) comprend une période d'essai de ..... (préciser jour(s)/semaines/mois), à compter de la date effective de la prise de fonction(s).

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale. Il peut y être mis fin à tout moment sans préavis ni indemnité de licenciement. Cette rupture est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

#### **ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION**

Le cocontractant sera classé en (préciser 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup>, ou 3<sup>e</sup>) : ..... catégorie et recevra .....% de la rémunération afférente à l'Indice Nouveau Majoré .....+ 5 points d'indices majorés<sup>1</sup> (Indice Brut .....) exclusive de toute autre indemnité. Le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, et la prime de transport, lui seront également versés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du temps de service prévu au contrat, feront l'objet d'un avenant, pour autant que le temps de service reste inférieur ou égal à celui d'un emploi à temps complet.

#### **ARTICLE 4 : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale et l'institution du régime de retraite complémentaire obligatoire pour les agents contractuels de la fonction publique de l'Etat (IRCANTEC), conformément aux dispositions du décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.

Le cocontractant est affilié à l'IRCANTEC.

#### **ARTICLE 5 : DROITS À CONGÉS**

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. Les congés sont pris après accord du Chef d'Établissement Support du GRETA, supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service.

En matière de protection sociale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en ce qui concerne :

- Les congés,
- Les conditions d'ouverture des droits à congés,
- Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

#### **ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS**

Le cocontractant est assujéti aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Dans le cadre de ses fonctions le co-contractant est tenu au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

Il est également tenu au respect du règlement intérieur de l'Etablissement Public Local d'Enseignement (EPLÉ).

Pendant la durée de son contrat, le cocontractant sera placé sous l'autorité hiérarchique du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Lorsque les activités se déroulent en établissement, le cocontractant est alors placé sous l'autorité fonctionnelle du Chef de l'établissement réalisateur d'actions du GRETA.

Le cocontractant ne pourra effectuer de prestations extérieures au GRETA, ni utiliser des outils conçus pour le compte du GRETA sans l'autorisation formelle et écrite du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au service Ressources Humaines du GRETA, et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les **48 heures**.

Le cocontractant doit déclarer s'il est lié à un autre employeur.

L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

<sup>1</sup> En référence au décret n°2023-519 du 28 juin 2023, portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales, et des établissements publics d'hospitalisation.

#### **ARTICLE 7 : FIN DE CONTRAT**

##### **1) Renouvellement**

Le Chef d'Établissement Support se réserve la possibilité de renouveler le contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période d'une durée maximale de 3 ans et dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si à l'issue de la période de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Ce dernier devra notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- Huit jours avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

##### **2) Démission**

Le cocontractant devra le cas échéant informer de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis prévu au présent contrat.

##### **3) Licenciement**

Le cocontractant peut faire l'objet d'une procédure de licenciement conformément à l'article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susmentionné.

##### **4) Fin de contrat**

À l'expiration du contrat, le Chef d'Établissement Support délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

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

#### **ARTICLE 8 : MODIFICATION DE CONTRAT**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du cocontractant, l'employeur peut lui proposer la modification de la quotité de temps de travail, un changement de lieu de travail ou une modification des fonctions. La proposition de modification est adressée au cocontractant par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le cocontractant dispose alors d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître le cas échéant, son acceptation, qui fera l'objet d'un avenant au contrat.

A défaut de réponse dans ce délai, le cocontractant est réputé avoir refusé la modification proposée.

Dans ce cas, le licenciement du cocontractant peut être considéré comme justifié.

#### **ARTICLE 9 : DISCIPLINE**

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

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°86-83 (articles 43 à 44), pourra être appliqué.

#### **ARTICLE 10 : VOIE DE RECOURS**

Le tribunal administratif de ..... sera compétent pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à ..... le .....

(Chaque partie signataire appose sa signature ainsi que son nom, son prénom, sa qualité)

**Le cocontractant,**

.....

Signature de l'intéressé

Précédée de la mention « lu et approuvé » :

**Le Chef d'Établissement support**

(Préciser le nom de l'Ordonnateur)

.....

Signature :

**Pour la Rectrice de Région Académique et**

par délégation,

Le Secrétaire Général de Région

Académique

**MICHEL DAUMIN**

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**  
.....CATÉGORIE A.-FONCTIONS ADMINISTRATIVES.....  
**À TEMPS COMPLET**  
.....

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;  
Vu l'article L.937-1 du code de l'éducation en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;  
Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;  
Vu le décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;  
Vu le décret n° 93.412 du 19 mars 1993 modifié relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie **A** exerçant en formation continue des adultes, l'arrêté du 19 mars 1993 fixant la rémunération des personnels contractuels du niveau de la catégorie **A** ; et l'arrêté du 20 décembre 2019 fixant les activités assurées par les personnels contractuels enseignants du niveau de catégorie **A** recrutés dans les groupements d'établissements constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation intervenant pour la formation continue et l'apprentissage ;  
Vu le décret n°2006-78 1 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;  
Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;  
Vu le décret n° 2019-1423 du 20 décembre 2019 intégrant l'apprentissage dans les missions des personnels contractuels du niveau de la catégorie **A** des groupes d'établissements exerçant en formation continue des adultes ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration de l'EPL ..... support du GRETA  
..... en date du ..... acte administratif N° .....

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

Madame la Rectrice de Région Académique,

....., Chef de l'établissement ..... support du GRETA  
..... ; Sis .....

D'une part, et

(Nom de naissance) : ....., (Nom d'usage – Nom marital) : .....  
(Prénom) : ....., né/e le : ....., Nationalité : .....  
Domicilié(e) : .....

Désigné(e) par la suite le « cocontractant », d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT**

(Nom d'usage – Nom marital et Prénom) : ....., cocontractant est employé en tant qu'agent contractuel sur un emploi de catégorie **A**, en qualité de (préciser le libellé de fonctions de catégorie A administratives) : .....

**Le présent contrat prend effet à compter du ..... et prend fin ..... à TEMPS COMPLET,**

Pour assurer un service de ..... heures (sur la base d'un temps de service annuel de 1607 heures).

La résidence administrative du cocontractant est ..... cependant, pour les besoins du service, il pourra être amené à assurer ses fonctions au sein des autres établissements réalisateurs d'actions du GRETA.

Le cocontractant exerce ses fonctions sous l'autorité du Chef d'Établissement Support du GRETA.

**ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI**

Le présent contrat (sauf s'il fait l'objet d'un renouvellement convenu entre les deux parties) comprend une période d'essai de ..... (préciser jour(s)/semaines/mois), à compter de la date effective de la prise de fonction(s).

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale. Il peut y être mis fin à tout moment sans préavis ni indemnité de licenciement. Cette rupture est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

**ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION**

Le cocontractant sera classé en (préciser 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup>, ou 3<sup>e</sup>) : ..... catégorie et recevra la rémunération afférente à l'Indice Nouveau Majoré ..... +5 points d'indices majorés<sup>1</sup> (Indice Brut .....) exclusive de toute autre indemnité. Le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, et la prime de transport, lui seront également versés.

Des heures supplémentaires pourront être effectuées et rémunérées en application du « décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et conformément aux dispositions du décret du 25 août 2000 susvisé, dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. »  
En outre, en référence au décret n°2004-986, des vacances « indépendantes des indemnités perçues au titre de l'activité principale des intéressés » pourront être allouées.

**ARTICLE 4 : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale et l'institution du régime de retraite complémentaire obligatoire pour les agents contractuels de la fonction publique de l'Etat (IRCANTEC), conformément aux dispositions du décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.  
Le cocontractant est affilié à l'IRCANTEC.

**ARTICLE 5 : DROITS À CONGÉS**

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. Les congés sont pris après accord du Chef d'Établissement Support du GRETA, supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service.

En matière de protection sociale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en ce qui concerne :

- Les congés,
- Les conditions d'ouverture des droits à congés,
- Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

**ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS**

Le cocontractant est assujéti aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Dans le cadre de ses fonctions le co-contractant est tenu au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.  
Il est également tenu au respect du règlement intérieur de l'Établissement Public Local d'Enseignement (EPL).

Pendant la durée de son contrat, le cocontractant sera placé sous l'autorité hiérarchique du Chef d'Établissement Support du GRETA. Lorsque les activités se déroulent en établissement, le cocontractant est alors placé sous l'autorité fonctionnelle du Chef de l'établissement réalisateur d'actions du GRETA.

Le cocontractant ne pourra effectuer de prestations extérieures au GRETA, ni utiliser des outils conçus pour le compte du GRETA sans l'autorisation formelle et écrite du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au service Ressources Humaines du GRETA, et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les **48 heures**.

Le cocontractant doit déclarer s'il est lié à un autre employeur.

L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

<sup>1</sup> En référence au décret n°2023-519 du 28 juin 2023, portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

#### **ARTICLE 7 : FIN DE CONTRAT**

##### **1) Renouvellement**

Le Chef d'Établissement Support se réserve la possibilité de renouveler le contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période d'une durée maximale de 3 ans et dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si à l'issue de la période de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Ce dernier devra notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- Huit jours avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

##### **2) Démission**

Le cocontractant devra le cas échéant informer de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis prévu au présent contrat.

##### **3) Licenciement**

Le cocontractant peut faire l'objet d'une procédure de licenciement conformément à l'article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susmentionné.

##### **4) Fin de contrat**

À l'expiration du contrat, Chef d'Établissement Support du GRETA délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

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

#### **ARTICLE 8 : MODIFICATION DE CONTRAT**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du cocontractant, l'employeur peut lui proposer la modification de la quotité de temps de travail, un changement de lieu de travail ou une modification des fonctions. La proposition de modification est adressée au cocontractant par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le cocontractant dispose alors d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître le cas échéant, son acceptation, qui fera l'objet d'un avenant au contrat.

A défaut de réponse dans ce délai, le cocontractant est réputé avoir refusé la modification proposée.

Dans ce cas, le licenciement du cocontractant peut être considéré comme justifié.

#### **ARTICLE 9 : DISCIPLINE**

Tout manquement au respect des obligations commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions auxquelles est assujéti l'agent, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°86-83 (articles 43 à 44), pourra être appliqué.

#### **ARTICLE 10 : VOIE DE RECOURS**

Le tribunal administratif de ..... sera compétent pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à ..... le .....

*(Chaque partie signataire appose sa signature ainsi que son nom, son prénom, sa qualité)*

**Le cocontractant,**

Mme .....

Signature de l'intéressé

Précédée de la mention « lu et approuvé » :

**Le Chef d'Établissement support**

(Préciser le nom de l'Ordonnateur)

.....

Signature :

**Pour la Rectrice de Région Académique et  
par délégation,**

Le Secrétaire Général de Région  
Académique

**MICHEL DAUMIN**



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

RÉGION ACADÉMIQUE HAUTS DE FRANCE

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**  
**CATÉGORIE A - FONCTIONS ADMINISTRATIVES.....**  
**À TEMPS INCOMPLET**

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu l'article L.937-1 du code de l'éducation en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

Vu le décret n° 93.412 du 19 mars 1993 modifié relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes, l'arrêté du 19 mars 1993 fixant la rémunération des personnels contractuels du niveau de la catégorie A ; et l'arrêté du 20 décembre 2019 fixant les activités assurées par les personnels contractuels enseignants du niveau de catégorie A recrutés dans les groupements d'établissements constitués en application de l'article L. 423-1 du code de l'éducation intervenant pour la formation continue et l'apprentissage ;

Vu le décret n°2006-78 1 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2019-1423 du 20 décembre 2019 intégrant l'apprentissage dans les missions des personnels contractuels du niveau de la catégorie A des groupes d'établissements exerçant en formation continue des adultes ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration de l'EPLE ..... support du GRETA  
..... en date du ..... acte administratif N° .....

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Madame la Rectrice de Région Académique,

....., Chef de l'établissement ..... support du GRETA  
..... ; Sis .....

D'une part, et

(Nom de naissance) : ....., (Nom d'usage – Nom marital) : .....,  
(Prénom) : ....., né/e le : ....., Nationalité : .....,  
Domicilié(e) : .....

Désigné(e) par la suite le « cocontractant », d'autre part,

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

#### **ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT**

(Nom d'usage – Nom marital et Prénom) : ....., cocontractant est employé en tant qu'agent contractuel sur un emploi de catégorie A, en qualité de (préciser le libellé de fonctions de catégorie A administratives) : .....

**Le présent contrat prend effet à compter du ..... et prend fin ..... à TEMPS INCOMPLET ;** équivalent à .....% d'un temps complet ;

Pour assurer un service de ..... heures (sur la base d'un temps de service annuel de 1607 heures).

La résidence administrative du cocontractant est ..... cependant, pour les besoins du service, il pourra être amené à assurer ses fonctions au sein des autres établissements réalisateurs d'actions du GRETA.

Le cocontractant exerce ses fonctions sous l'autorité du Chef d'Établissement Support du GRETA.

#### **ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI**

Le présent contrat (sauf s'il fait l'objet d'un renouvellement convenu entre les deux parties) comprend une période d'essai de ..... (préciser jour(s)/semaines/mois), à compter de la date effective de la prise de fonction(s).

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale. Il peut y être mis fin à tout moment sans préavis ni indemnité de licenciement. Cette rupture est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

#### **ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION**

Le cocontractant sera classé en (préciser 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup>, ou 3<sup>e</sup>) : ..... catégorie et recevra .....% de la rémunération afférente à l'Indice Nouveau Majoré ..... +5 points d'indices majorés<sup>1</sup> (Indice Brut .....) exclusive de toute autre indemnité. Le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, et la prime de transport, lui seront également versés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du temps de service prévu au contrat, feront l'objet d'un avenant, pour autant que le temps de service reste inférieur ou égal à celui d'un emploi à temps complet.

#### **ARTICLE 4 : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale et l'institution du régime de retraite complémentaire obligatoire pour les agents contractuels de la fonction publique de l'Etat (IRCANTEC), conformément aux dispositions du décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.

Le cocontractant est affilié à l'IRCANTEC.

#### **ARTICLE 5 : DROITS À CONGÉS**

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. Les congés sont pris après accord du Chef d'Établissement Support du GRETA, supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service.

En matière de protection sociale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en ce qui concerne :

- Les congés,
- Les conditions d'ouverture des droits à congés,
- Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

#### **ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS**

Le cocontractant est assujéti aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Dans le cadre de ses fonctions le co-contractant est tenu au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

Il est également tenu au respect du règlement intérieur de l'Etablissement Public Local d'Enseignement (EPLÉ).

Pendant la durée de son contrat, le cocontractant sera placé sous l'autorité hiérarchique du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Lorsque les activités se déroulent en établissement, le cocontractant est alors placé sous l'autorité fonctionnelle du Chef de l'établissement réalisateur d'actions du GRETA.

Le cocontractant ne pourra effectuer de prestations extérieures au GRETA, ni utiliser des outils conçus pour le compte du GRETA sans l'autorisation formelle et écrite du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au service Ressources Humaines du GRETA, et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les **48 heures**.

Le cocontractant doit déclarer s'il est lié à un autre employeur.

L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

#### **ARTICLE 7 : FIN DE CONTRAT**

##### **1) Renouvellement**

Le Chef d'Établissement Support se réserve la possibilité de renouveler le contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période d'une durée maximale de 3 ans et dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si à l'issue de la période de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Ce dernier devra notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- Huit jours avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

##### **2) Démission**

Le cocontractant devra le cas échéant informer de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis prévu au présent contrat.

##### **3) Licenciement**

Le cocontractant peut faire l'objet d'une procédure de licenciement conformément à l'article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susmentionné.

##### **4) Fin de contrat**

À l'expiration du contrat, Chef d'Établissement Support du GRETA délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

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

#### **ARTICLE 8 : MODIFICATION DE CONTRAT**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du cocontractant, l'employeur peut lui proposer la modification de la quotité de temps de travail, un changement de lieu de travail ou une modification des fonctions. La proposition de modification est adressée au cocontractant par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le cocontractant dispose alors d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître le cas échéant, son acceptation, qui fera l'objet d'un avenant au contrat.

A défaut de réponse dans ce délai, le cocontractant est réputé avoir refusé la modification proposée.

Dans ce cas, le licenciement du cocontractant peut être considéré comme justifié.

#### **ARTICLE 9 : DISCIPLINE**

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

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°86-83 (articles 43 à 44), pourra être appliqué.

#### **ARTICLE 10 : VOIE DE RECOURS**

Le tribunal administratif de ..... sera compétent pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à ..... le .....

*(Chaque partie signataire appose sa signature ainsi que son nom, son prénom, sa qualité)*

**Le cocontractant,**

.....

Signature de l'intéressé

Précédée de la mention « lu et approuvé » :

**Le Chef d'Établissement support**

(Préciser le nom de l'Ordonnateur)

.....

Signature :

**Pour la Rectrice de Région Académique et**

par délégation,

Le Secrétaire Général de Région

Académique

**MICHEL DAUMIN**

<sup>1</sup> En référence au décret n°2023-519 du 28 juin 2023, portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales, et des établissements publics d'hospitalisation.

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**  
**CATÉGORIE B/C**  
**À TEMPS COMPLET**

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;  
Vu l'article L.937-1 du code de l'éducation en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;  
Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;  
Vu le décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;  
Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;  
Vu le décret n°2004-986 du 16 septembre 2004 relatif aux vacances susceptibles d'être allouées à certains **personnels non enseignants** apportant leur concours au fonctionnement des groupements d'établissement, des centres d'apprentis ouverts dans les EPLE ou à l'exécution de certaines conventions ;  
Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration de l'EPLE ..... support du GRETA  
..... en date du ..... acte administratif n° .....

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

....., Chef de l'établissement ..... support du GRETA  
..... ;

D'une part, et

(Nom de naissance) : ....., (Nom d'usage – Nom marital) : .....  
(Prénom) : ....., né/e le : ....., Nationalité : .....  
Domicilié(e) : .....

Désigné(e) par la suite le « cocontractant », d'autre part

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT**

(Nom d'usage – Nom marital et Prénom) : ....., cocontractant est employé en tant qu'agent contractuel en qualité de (préciser le libellé des fonctions de la cat. B ou C) : .....

**Le présent contrat prend effet à compter du ..... et prend fin le ..... à TEMPS COMPLET ;**

Pour assurer un service de ..... heures (sur la base d'un temps de service annuel de 1607 heures).

La résidence administrative du cocontractant est ..... cependant, pour les besoins du service, il pourra être amené à assurer ses fonctions au sein des autres établissements réalisateurs d'actions du GRETA.

Le cocontractant exerce ses fonctions sous l'autorité du Chef d'Établissement Support du GRETA.

**ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI**

Le présent contrat (sauf s'il fait l'objet d'un renouvellement convenu entre les deux parties) comprend une période d'essai de ..... (préciser jour(s)/semaine(s), mois), à compter de la date effective de la prise de fonction(s).

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale. Il peut y être mis fin à tout moment sans préavis ni indemnité de licenciement. Cette rupture est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

**ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION**

Le cocontractant sera classé en catégorie (préciser B ou C) ..... à l'échelon ..... et recevra la rémunération afférente à l'Indice Nouveau Majoré ..... (Indice Brut .....) exclusive de toute autre indemnité. Le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, et la prime de transport, lui seront également versés.

Des heures supplémentaires pourront être effectuées et rémunérées en application du « décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et conformément aux dispositions du décret du 25 août 2000 susvisé, dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. »  
En outre, en référence au décret n°2004-986, des vacances « indépendantes des indemnités perçues au titre de l'activité principale des intéressés » pourront être allouées.

**ARTICLE 4 : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale et l'institution du régime de retraite complémentaire obligatoire pour les agents contractuels de la fonction publique de l'Etat (IRCANTEC), conformément aux dispositions du décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé.  
Le cocontractant est affilié à l'IRCANTEC.

**ARTICLE 5 : DROITS À CONGÉS**

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. Les congés sont pris après accord du Chef d'Établissement Support du GRETA, supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service.

En matière de protection sociale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en ce qui concerne :

- Les congés,
- Les conditions d'ouverture des droits à congés,
- Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

**ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS**

Le cocontractant est assujéti aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Dans le cadre de ses fonctions le co-contractant est tenu au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.  
Il est également tenu au respect du règlement intérieur de l'Établissement Public Local d'Enseignement (EPLE).

Pendant la durée de son contrat, le cocontractant sera placé sous l'autorité hiérarchique du Chef d'Établissement Support du GRETA. Lorsque les activités se déroulent en établissement, le cocontractant est alors placé sous l'autorité fonctionnelle du Chef de l'établissement réalisateur d'actions du GRETA.  
Le cocontractant ne pourra effectuer de prestations extérieures au GRETA, ni utiliser des outils conçus pour le compte du GRETA sans l'autorisation formelle et écrite du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au service Ressources Humaines du GRETA, et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les **48 heures**.

Le cocontractant doit déclarer s'il est lié à un autre employeur.  
L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

**ARTICLE 7 : FIN DE CONTRAT**

**1) Renouveaulement**

Le Chef d'Établissement Support se réserve la possibilité de renouveler le contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période d'une durée maximale de 3 ans et dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si à l'issue de la période de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Ce dernier devra notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- Huit jours avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

**2) Démission**

Le cocontractant devra le cas échéant informer de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis prévu au présent contrat.

**3) Licenciement**

Le cocontractant peut faire l'objet d'une procédure de licenciement conformément à l'article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susmentionné.

**4) Fin de contrat**

À l'expiration du contrat, Chef d'Établissement Support du GRETA délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

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

**ARTICLE 8 : MODIFICATION DE CONTRAT**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du cocontractant, l'employeur peut lui proposer la modification de la quotité de temps de travail, un changement de lieu de travail ou une modification des fonctions. La proposition de modification est adressée au cocontractant par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le cocontractant dispose alors d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître le cas échéant, son acceptation, qui fera l'objet d'un avenant au contrat.

A défaut de réponse dans ce délai, le cocontractant est réputé avoir refusé la modification proposée.

Dans ce cas, le licenciement du cocontractant peut être considéré comme justifié.

**ARTICLE 9 : DISCIPLINE**

Tout manquement au respect des obligations commises dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions auxquelles est assujéti l'agent, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°86-83 (articles 43 à 44), pourra être appliqué.

**ARTICLE 10 : VOIE DE RECOURS**

Le tribunal administratif de ..... sera compétent pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à ..... le .....

*(Chaque partie signataire appose sa signature ainsi que son nom, son prénom, sa qualité)*

**Le cocontractant,**  
.....  
Signature de l'intéressé  
Précédée de la mention « lu et approuvé » :

**Le Chef d'Établissement support**  
(Préciser le nom de l'Ordonnateur)  
.....  
Signature :



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

RÉGION ACADÉMIQUE HAUTS DE FRANCE

**CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE**

.....  
CATÉGORIE B/C.....

**À TEMPS INCOMPLET**

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;  
Vu l'article L.937-1 du code de l'éducation en application de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;  
Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales ;  
Vu le décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;  
Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;  
Vu le décret n°2004-986 du 16 septembre 2004 relatif aux vacances susceptibles d'être allouées à certains **personnels non enseignants** apportant leur concours au fonctionnement des groupements d'établissement, des centres d'apprentis ouverts dans les EPLE ou à l'exécution de certaines conventions ;  
Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration de l'EPLE ..... support du GRETA  
..... en date du ..... acte administratif n° .....

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

....., Chef de l'établissement ..... support du GRETA  
..... ; Sis .....

D'une part, et

(Nom de naissance) : ....., (Nom d'usage – Nom marital) : .....,  
(Prénom) : ....., né/e le : ....., Nationalité : .....,  
Domicilié(e) : .....

Désigné(e) par la suite le « cocontractant », d'autre part

**IL EST CONVENU CE QUI SUIT:**

**ARTICLE 1 : OBJET ET DURÉE DU CONTRAT**

(Nom d'usage – Nom marital et Prénom) : ....., cocontractant est employé en tant qu'agent contractuel en qualité de (préciser le libellé des fonctions de la cat. B ou C) : .....

**Le présent contrat prend effet à compter du ..... et prend fin le ..... à TEMPS INCOMPLET, équivalent à ..... % d'un temps complet ;**

Pour assurer un service de ..... heures (sur la base d'un temps de service annuel de 1607 heures).

La résidence administrative du cocontractant est ..... cependant, pour les besoins du service, il pourra être amené à assurer ses fonctions au sein des autres établissements réalisateurs d'actions du GRETA.

Le cocontractant exerce ses fonctions sous l'autorité du Chef d'Établissement Support du GRETA.

#### **ARTICLE 2 : PÉRIODE D'ESSAI**

Le présent contrat (sauf s'il fait l'objet d'un renouvellement convenu entre les deux parties) comprend une période d'essai de ..... (préciser jour(s)/semaine(s)), à compter de la date effective de la prise de fonction(s).

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale. Il peut y être mis fin à tout moment sans préavis ni indemnité de licenciement. Cette rupture est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

#### **ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION**

Le cocontractant sera classé en catégorie (préciser B ou C) ..... à l'échelon ..... et recevra ..... % de la rémunération afférente à l'Indice Nouveau Majoré ..... (Indice Brut .....) exclusive de toute autre indemnité. Le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, et la prime de transport, lui seront également versés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du temps de service prévu au contrat, feront l'objet d'un avenant, pour autant que le temps de service reste inférieur ou égal à celui d'un emploi à temps complet.

#### **ARTICLE 4 : SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE**

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération du cocontractant est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale et l'institution du régime de retraite complémentaire obligatoire pour les agents contractuels de la fonction publique de l'Etat (IRCANTEC), conformément aux dispositions du décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié susvisé. Le cocontractant est affilié à l'IRCANTEC.

#### **ARTICLE 5 : DROITS À CONGÉS**

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. Les congés sont pris après accord du Chef d'Établissement Support du GRETA, supérieur hiérarchique, compte tenu des nécessités de service.

En matière de protection sociale, le cocontractant sera soumis aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié en ce qui concerne :

- Les congés,
- Les conditions d'ouverture des droits à congés,
- Les conditions de réemploi à l'issue des congés.

#### **ARTICLE 6 : DROITS ET OBLIGATIONS**

Le cocontractant est assujéti aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Dans le cadre de ses fonctions le co-contractant est tenu au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

Il est également tenu au respect du règlement intérieur de l'Etablissement Public Local d'Enseignement (EPLÉ).

Pendant la durée de son contrat, le cocontractant sera placé sous l'autorité hiérarchique du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Lorsque les activités se déroulent en établissement, le cocontractant est alors placé sous l'autorité fonctionnelle du Chef de l'établissement réalisateur d'actions du GRETA.

Le cocontractant ne pourra effectuer de prestations extérieures au GRETA, ni utiliser des outils conçus pour le compte du GRETA sans l'autorisation formelle et écrite du Chef d'Établissement Support du GRETA.

Tout arrêt de travail pour cause de maladie doit être signalé par l'intéressé au service Ressources Humaines du GRETA, et la prescription médicale transmise à l'employeur dans les **48 heures**.

Le cocontractant doit déclarer s'il est lié à un autre employeur.

L'intéressé s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

#### **ARTICLE 7 : FIN DE CONTRAT**

##### **1) Renouvellement**

Le Chef d'Établissement Support se réserve la possibilité de renouveler le contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période d'une durée maximale de 3 ans et dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si à l'issue de la période de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

Ce dernier devra notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- Huit jours avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 1 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme normal du contrat pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

##### **2) Démission**

Le cocontractant devra le cas échéant informer de son intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant le préavis prévu au présent contrat.

##### **3) Licenciement**

Le cocontractant peut faire l'objet d'une procédure de licenciement conformément à l'article 47 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié susmentionné.

##### **4) Fin de contrat**

À l'expiration du contrat, Chef d'Établissement Support du GRETA délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

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

#### **ARTICLE 8 : MODIFICATION DE CONTRAT**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement du cocontractant, l'employeur peut lui proposer la modification de la quotité de temps de travail, un changement de lieu de travail ou une modification des fonctions. La proposition de modification est adressée au cocontractant par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le cocontractant dispose alors d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître le cas échéant, son acceptation, qui fera l'objet d'un avenant au contrat.

A défaut de réponse dans ce délai, le cocontractant est réputé avoir refusé la modification proposée.

Dans ce cas, le licenciement du cocontractant peut être considéré comme justifié.

#### **ARTICLE 9 : DISCIPLINE**

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

En cas de manquement à ces obligations, le régime disciplinaire prévu par le décret n°86-83 (articles 43 à 44), pourra être appliqué.

#### **ARTICLE 10 : VOIE DE RECOURS**

Le tribunal administratif de ..... sera compétent pour connaître de tous les litiges qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat.

Fait à ..... le .....

*(Chaque partie signataire appose sa signature ainsi que son nom, son prénom, sa qualité)*

**Le cocontractant,**

.....

Signature de l'intéressé

Précédée de la mention « lu et approuvé » :

**Le Chef d'Établissement support**

(Préciser le nom de l'Ordonnateur)

.....

Signature :

# Lexique

- **AED**  
Assistant d'Éducation
- **AESH**  
Accompagnant d'Élèves en Situation de Handicap
- **CCP**  
Commission Consultative Paritaire
- **CESUP**  
Chef d'Établissement Support
- **CGM**  
Congé de Grave Maladie
- **CMO**  
Congé de Maladie Ordinaire
- **CPAM**  
Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- **CPE**  
Conseiller Principal d'Éducation
- **DRAFPIC**  
Délégation de Région Académique à la Formation Initiale et Continue
- **DRFC**  
Délégation Régionale à la Formation Continue
- **EPLÉ**  
Établissement Public Local d'Enseignement
- **GRETA**  
Groupement d'Établissements
- **MGEN**  
Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
- **PsyEN**  
Psychologue de l'Éducation Nationale
- **RH**  
Ressources Humaines
- **SHD**  
Supérieur Hiérarchique Direct

## Contact

**Pôle d'appui RH GRETA à la DRFC :**  
rh.drfc@region-academique-hdf.fr

**Vos interlocuteurs en gestion des ressources  
humaines des agents contractuels GRETA :**

- Un Conseiller en Formation Continue/  
Professionnelle – missionné au Pôle d'Appui RH
- Un référent RH GRETA
- Un assistant administratif