

DISCIPLINE

Les ACE sont placés sous l'autorité des chefs d'établissement et soumis au même contrôle que des professeurs titulaires.

Sanctions disciplinaires :

- l'avertissement,
- le blâme,
- le licenciement sans préavis ni paiement d'indemnités de quelque nature que ce soit.

Ces sanctions sont prononcées après observation de la procédure contradictoire. Les CCP sont obligatoirement consultés sur les décisions relatives aux licenciements et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme.

DROIT SYNDICAL

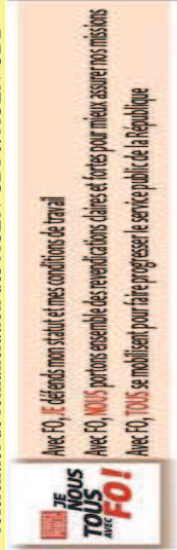
Les ACE bénéficient du même droit syndical que les titulaires. (Circulaire CAP/C99-001 du 24 avril 1999).

Nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation à un syndicat.

Un syndiqué a le droit de s'absenter pour des convocations, des réunions syndicales, ou pour siéger à des instances s'il en a reçu mandat de son syndicat.

TEXTES REGLEMENTAIRES

- ✓ Loi n°83-481 du 11 juin 1983 autorisant l'intégration des agents non titulaires occupant des emplois civils permanents de l'Etat.
- ✓ Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 : statut général des fonctionnaires.
- ✓ Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 : dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat.
- ✓ Décret n°68-934 du 22 octobre 68 modifié par le décret 79-143 du 15 février 1979 relatif au recrutement des ACE.
- ✓ Circulaire EER/ENC/C n° 2083 B3 du 26 octobre 1970 prise en application du décret susvisé.
- ✓ Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 applicable aux agents non-titulaires de l'Etat modifié.
- ✓ Note de service DGER n°2019 du 12 mars 1990.
- ✓ Note de service DGER n°2020 du 9 février 1995.
- ✓ Note de service DGER n°2088 du 15 juillet 1996.
- ✓ Circulaire DGER n°2008 du 1 août 1996 (point 27 enseignement technique) (conjointe DGA n°1002).
- ✓ Note de service DGA n°1079 du 16 mars 2000 portant sur la situation juridique des non titulaires.
- ✓ Circulaire 2007 du 16 août 2004 : MAYA.
- ✓ Décret n°2005-1237 du 28 septembre 2005, portant sur les congés
- ✓ Note de service SRH 2011-1133 du 02 août 2011 : nouveau référentiel de rémunération des ACEN-CDI et ACEN-CDD



RENOUVELLEMENT DE CONTRAT ET CESSATION DE FONCTIONS

1 - Renouvellement

Chaque année, la DGER édit une note de service de « mise en place du personnel enseignant non titulaire pour la rentrée suivante ».

Les ACE qui souhaitent renouveler leur contrat doivent alors faire acte de candidature sur les postes proposés.

A partir de 2009, fin juin, début juillet, les demandes des agents sont examinées par une CCP qui regroupe l'administration et les représentants syndicaux élus par les agents contractuels.

Les postes sont attribués en fonction de critères de priorité définis dans la note de service.

2 - Démission

Elle doit être adressée par écrit au chef d'établissement en respectant les délais de préavis ci-après :

- 8 jours pour les agents ayant moins de 6 mois de service,
- 1 mois pour ceux qui comptent 6 mois à 2 ans d'ancienneté,
- 2 mois pour ceux qui ont au moins deux ans de service.

Les droits à congés doivent être épuisés durant la période de préavis.

3 - Licenciement et non renouvellement de contrat

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec AR, avec les motifs et la date prévue. La démission ou le licenciement à titre de sanction disciplinaire n'ouvrent droit à aucune indemnité et allocation pour perte d'emploi.

Les agents contractuels d'enseignement licenciés ou dont le contrat n'est pas renouvelé au 1^{er} septembre pourront bénéficier d'Allocations de Retour à l'Emploi (ARE). Pour cela, ils devront déclarer leur perte d'emploi, dès le lendemain de la fin du contrat, à Pôle emploi et demander un dossier auprès de la Cellule ARE du Secrétariat Général (MAAPRAT - SRH) pour les agents contractuels nationaux, de leur DRAAF/SRFD pour les agents contractuels régionaux.

NB : la CCP peut être saisie par l'agent pour toute question relevant de sa situation individuelle.

CONCOURS

Le seul moyen de devenir professeur titulaire dans l'enseignement agricole, est pour un agent contractuel de s'inscrire à un concours correspondant à sa qualification.

Vous pouvez vous inscrire aux stages nationaux ou régionaux pour préparer ces concours ou suivre tout autre stage de formation ; il en existe de spécifiques pour les ACE, particulièrement pour les nouveaux enseignants.

Le protocole de déprécarisation signé à la Fonction publique par Force Ouvrière le 31 mars 2011 permettra à certains d'entre vous d'accéder à un corps de titulaire.

N'hésitez pas à nous interroger régulièrement sur l'évolution du dossier au : 01 49 55 43 53 ou 05 65 32 49 75 - michel.joelle.delmas@wanadoo.fr

Syndicat

Force

Ouvrière

de l'Enseignement

de la Recherche

et des Techniques

Agricoles

Agents Contractuels d'Enseignement

Vos droits



Octobre 2011

78 rue de Varenne B 413

75349 Paris 07 SP

Tel : 01.49.55.43.53

Fax : 01.49.55.48.80

Site internet : <http://sfoerta.fr>

E-mail : sfoerta@agriculture.gouv.fr

RECRUTEMENT

D'après le décret de 1968 :

- ✓ Lorsque dans les lycées, collèges, à la rentrée scolaire, des emplois de professeurs n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires, il peut être recruté des professeurs contractuels dans la limite du nombre des emplois vacants.
- ✓ Les candidats à un emploi de professeur contractuel doivent justifier des titres et de la qualification professionnelle définis dans la circulaire 2019.
- ✓ Un exemplaire du contrat doit être remis à l'agent après signature.

DUREE DU CONTRAT

Recrutement par arrêté ministériel pour la durée de l'année scolaire et éventuellement renouvelable.
La validité des contrats expire la veille du premier jour de la nouvelle année scolaire sous réserve des dispositions relatives au licenciement et à la résiliation.

Les agents qui ne peuvent prendre leurs fonctions qu'après le 1^{er} octobre ne peuvent prétendre qu'à un contrat au plus égal à 10 mois.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, celui-ci a une durée maximale de 3 ans. Ce contrat renouvelable, par reconduction expresse, dans la limite maximale de 3 ans.
A l'issue de la période maximale de 6 ans, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

CONDITIONS D'EMPLOI

Identiques à celles imposées aux professeurs titulaires de l'emploi correspondant au prorata du temps de travail.
MAYA : circulaire 2007 du 16 août 2004.

NIVEAU DE RECRUTEMENT ET REMUNERATION

Le recrutement se fait en trois catégories, en fonction des titres ou diplômes de l'agent.
Sont recrutés en 1^{ère} catégorie : Doctorat, Docteur vétérinaire, Diplôme d'ingénieur reconnu, DEST, DESS, DEA, titre ou diplôme de l'enseignement technologique homologué niveau I-II, Master.
Sont recrutés en 2^{ème} catégorie : Maîtrise, Licence ou 1^{ère} partie CAPES ou CAPET, titre ou diplôme de l'enseignement technologique homologué au niveau II.
Sont recrutés en 3^{ème} catégorie : BTS, DUT, titre ou diplôme de l'enseignement technologique homologué au niveau III, DEFA.

CONGES

L'agent non titulaire en activité à droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attributions sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

En matière de congé pour formation professionnelle ou syndicale, congé grave maladie, congé sans traitement, les droits et obligations sont ceux définis dans le décret 86-83.

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier :

- d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de 12 jours par an (décret 84-474 du 15 juin 1984),
- d'un congé non rémunéré d'une durée annuelle maximale de 6 jours, en vue de favoriser la formation de cadres et d'amateurs pour la jeunesse,
- d'un congé pour formation professionnelle,
- d'une décharge de service de 5 jours par an pour suivre une action de formation pour préparation à un examen ou concours (Décret 2007-1942 du 26 décembre 2007)
- d'un congé de représentation d'une durée maximale de 9 jours.

Congé pour raison de santé :

après 4 mois de service	1 mois à plein traitement
après 2 ans de service	2 mois plein traitement, puis 2.5 mois à ½ traitement.
après 3 ans de service	3 mois plein traitement, puis 3.5 mois à ½ traitement.

Congé pour grave maladie sous certaines conditions :

- après 3 ans de service, 12 mois à plein traitement, puis 24 mois à ½ traitement.

Congé pour accident du travail ou de maladie professionnelle à plein traitement :

- pendant un mois dès leur entrée en fonction,
- pendant deux mois après deux ans de service,
- pendant 3 mois après quatre ans de service.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de la sécurité sociale.

Congé de maternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

D'autres dispositions plus complètes, concernant les congés pour raison de santé, sont dans le décret 86-83, modifié.

Catégorie	Echelon	Indice brut	Indice majoré	Durée*
1	1	450	395	1 an
	2	460	403	1 an 6 mois
	3	480	416	1 an 6 mois
	4	500	431	2 ans
	5	520	446	2 ans
	6	540	459	2 ans
	7	570	482	3 ans
	8	590	498	3 ans
	9	630	528	4 ans
	10	650	543	4 ans
	11	675	562	4 ans
	12	700	581	5 ans
2	1	370	342	2 ans
	2	380	350	2 ans
	3	400	363	2 ans
	4	420	373	3 ans
	5	440	387	3 ans
	6	460	403	4 ans
	7	480	416	4 ans
	8	500	431	4 ans
	9	540	459	5 ans
3	1	350	327	2 ans
	2	370	342	2 ans
	3	390	357	3 ans
	4	400	363	3 ans
	5	420	373	3 ans
	6	440	387	4 ans
	7	460	403	4 ans
	8	480	416	4 ans
	9	500	431	5 ans

*Rythme de changement de niveau.

La rémunération :

La valeur du point d'indice est de 4,63 € brut au 1^{er} janvier 2011.

Calcul du traitement brut :

Indice correspondant à votre échelon x valeur indiciaire
12

Comment calculer votre traitement :

Ajouter le supplément familial de traitement (qui se compose d'une partie fixe et d'une partie proportionnelle au traitement brut), l'indemnité de résidence liée à la résidence administrative, les éléments particuliers du traitement liés à votre service (ISOE, heures supplémentaires...)

Retrancher la cotisation retraite, la cotisation, la CSG, le RDS,

La loi du 21 août 2007 (n°2007-1223 dite loi TEPA) a institué un dispositif d'exonérations portant sur les heures supplémentaires.

Pour les agents contractuels, la rémunération sera décomptée sur la base d'un traitement complet, au prorata des heures assurées. Ils bénéficieront des mêmes conditions que celles citées ci-dessus.

La rémunération des agents contractuels employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans.