



Cadre de gestion des agents publics de l'État non titulaires de l'enseignement public exerçant en Polynésie française dans les services relevant du vice-rectorat et du ministère polynésien en charge de l'éducation

Références :

- Loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;
- Code général de la fonction publique – Livre III ;
- Loi n° 86-845 du 17 juillet 1986 modifiée relative aux principes généraux du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et des tribunaux du travail en Polynésie française ;
- Loi n° 2019-707 du 5 juillet 2019 portant diverses dispositions institutionnelles en Polynésie française, notamment son article 8 ;
- Convention n° 99-16 du 22 octobre 2016 relative à l'éducation entre la Polynésie française et l'Etat (NOR : DEE1600767DL) ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
- Décret n° 2021-802 du 24 juin 2021 relatif aux agents non titulaires de l'Etat en Polynésie française ;
- Arrêté du 29 août 2016 fixant les taux des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les professeurs contractuels des établissements d'enseignement du second degré ;
- Arrêté du 29 août 2016 portant application du 1er alinéa de l'article 8 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
- Arrêté du 29 août 2016 relatif à l'évaluation professionnelle des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
- Circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
- Arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ;
- Arrêté n°04197-2022 du 3 mai 2022 portant création de la commission consultative paritaire compétente à l'égard de certains agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, de psychologue de l'éducation nationale au sein des écoles publiques et des établissements publics de Polynésie française

Table des matières

.....	1
Première partie : cadre juridique applicable aux agents publics non titulaires de l'État exerçant dans l'enseignement public en Polynésie française	4
1. Entrée en vigueur et clauses transitoires	5
1.1 appréciation de la valeur professionnelle	5
1.2 Prise en compte des services antérieurs de non titulaires.....	5
1.3. Agents contractuels de droit privé	5
2. Modification du cadre de gestion	5
Deuxième partie : agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du vice-rectorat et du ministère polynésien en charge de l'éducation.	6
1. Conditions de recrutement des agents contractuels.....	6
1.1. Fondement juridique du contrat	6
1.2. Conditions de diplôme	6
1.3. Durée du contrat à durée déterminée.....	7
1.4. Renouvellement du contrat.....	7
1.5. Cas de suspension du CDI	8
1.6. Période d'essai	9
1.7 Droits et obligations des agents publics non titulaires.....	9
1.8 Compétence de la CCP	10
2. Conditions d'emploi.....	10
2.1. Fonctions exercées et lieux d'exercice	10
2.2. Temps de service	10
2.3. Quotité de service.....	12
2.4. Évolution du besoin	12
2.5. Absences et congés	13
2.6. Rémunération	13
2.7. Primes et indemnités	15
2.8. Heures supplémentaires.....	15
2.9. Appréciation de la valeur professionnelle (<i>annexes 3</i>)	15
2.10. Certificat de travail.....	16
Troisième partie : agents contractuels de la filière administrative, de santé et sociale et de la filière recherche et formation	17
1. Conditions de recrutement des agents contractuels.....	17
1.1. Fondement juridique du contrat	17
1.2. Durée du contrat à durée déterminée.....	17
1.3. Renouvellement du contrat.....	17

1.4. Cas de suspension du CDI	18
1.5. Période d'essai	19
1.6 Droits et obligations des agents publics non titulaires.....	19
2. Conditions d'emploi.....	19
2.1. Fonctions exercées et lieux d'exercice	19
2.2. Temps de service	20
2.3. Quotité de service.....	20
2.4. Évolution du besoin	20
2.5. Absences et congés	21
2.6. Rémunération	21
2.7. Primes et indemnités	22
2.8. Appréciation de la valeur professionnelle.....	22
2.9. Certificat de travail.....	23
ANNEXES.....	24
ANNEXE 1 : Cas de recours aux contrats prévus par le chapitre II du titre III du Livre III du code général de la fonction publique (CGFP)	24
ANNEXE 2 : Indices de référence permettant de déterminer la rémunération	25
Personnels enseignants, d'éducation et psychologues (1 ^{ère} catégorie)	25
Personnels enseignants, d'éducation et psychologues (2 ^{ème} catégorie)	26
Niveau de recrutement des contractuels en fonction du diplôme et de l'expérience acquise dans l'éducation ou l'enseignement.	27
Agents relevant de la filière BIATSS et de la filière recherche et formation.....	29
ANNEXE 3 : Entretien professionnel des personnels enseignants, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale contractuels	32
ANNEXE 3-1 Compte-rendu d'évaluation des contractuels enseignants.....	34
ANNEXE 3-2 Compte-rendu d'évaluation des personnels d'éducation contractuels.....	36
ANNEXE 3-3 Compte-rendu d'évaluation des personnels documentalistes contractuels	38
ANNEXE 3-4 Compte-rendu d'évaluation des personnels psychologues contractuels	40
ANNEXE 4 : Formation et certifications accessibles aux personnels contractuels enseignant, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale	43
ANNEXE 5 : principales indemnités versées aux personnels enseignant, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale.....	44

Première partie : cadre juridique applicable aux agents publics non titulaires de l'État exerçant dans l'enseignement public en Polynésie française

Au regard de la répartition des compétences entre la Polynésie française et l'Etat dans le domaine de l'éducation, le recrutement et les conditions d'emploi des agents publics non titulaires de l'Etat exerçant en Polynésie française dans les services du vice-rectorat et du ministère polynésien chargé de l'éducation, relèvent de l'application combinée des dispositions législatives du code général de la fonction publique et du code de l'éducation, des dispositions réglementaires ainsi que de la convention du 22 octobre 2016.

- L'article L311-1 du code général de la fonction publique pose le principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires et confère au recrutement d'agents contractuels un caractère dérogatoire.
- Le titre III du livre III du code général de la fonction publique prévoit les différents cas de recours aux agents contractuels, selon que les besoins de l'administration sont permanents (L332-1 à L332-5 du CGFP) ou temporaires (L332-6 à L332-7, L332-22 et L332-24 à L332-26 du CGFP). Elle prévoit aussi les conditions d'accès au contrat à durée indéterminée (L332-4 CGFP).
- Le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'État et le décret du 26 août 2016 précisent le cadre général applicable à l'ensemble des personnels relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Le décret du 24 juin 2021 complète cette architecture réglementaire s'agissant du régime de protection sociale applicable aux contractuels de droit public exerçant en Polynésie française.
- Enfin, s'agissant des modalités de collaboration entre l'Etat et la Polynésie dans le domaine éducatif, la convention du 22 octobre 2016 prévoit à son article 27 que les agents non titulaires sont recrutés par le vice-recteur à la demande du ministre polynésien en charge de l'éducation. Le même alinéa précise que la rémunération des agents non titulaires est déterminée par l'Etat qui procède aux formalités de déclaration de l'activité salariée auprès de la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.

En application de l'article 26 de la même convention, les intéressés sont alors mis à disposition du ministre polynésien en charge de l'éducation pour la durée de leur contrat. Celui-ci prend les décisions relatives à l'affectation et à la mutation des agents ainsi que l'ensemble de celles prévues par la convention pour les personnels mis à disposition.

L'objet du présent cadre de gestion est donc d'arrêter les adaptations et précisions nécessaires à la gestion des agents contractuels en Polynésie française dans le respect de l'ensemble des textes précités.

À ce titre, il convient de préciser que le cadre de gestion ci-après défini n'est pas applicable aux agents recrutés avant le 1^{er} juillet 2021 qui, dans le cadre de la réforme statutaire instituée par l'article 8 de la loi du 5 juillet 2019, ont opté pour un contrat relevant du droit local. Les intéressés restent régis par les stipulations contractuelles les liant aux vice-rectorat. Ces agents ont toutefois la possibilité d'opter un transfert de leur contrat dans le droit public dans les conditions prévues à l'article 1.3. Par ailleurs, ce cadre de gestion n'est pas applicable aux agents non titulaires recrutés par la Polynésie française.

Enfin, les dispositions applicables au titre du présent cadre de gestion sont exclusives de l'application des dispositions de la convention collective des agents non fonctionnaires de l'administration de l'Etat en Polynésie française.

1. Entrée en vigueur et clauses transitoires

Le présent cadre de gestion entre en vigueur pour les agents recrutés en contrat à durée déterminée à compter de la rentrée scolaire 2023-2024. Il s'applique également aux agents bénéficiaires d'un CDI de droit public à compter du 1^{er} août 2023.

1.1 appréciation de la valeur professionnelle

Les agents en CDI n'ayant pas été évalués au cours des deux années scolaires précédentes bénéficient d'une évaluation au cours de l'année scolaire d'entrée en vigueur pour une application au 1^{er} août 2024.

1.2 Prise en compte des services antérieurs de non titulaires

Les agents en contrat à durée indéterminée à compter de l'entrée en vigueur du présent cadre de gestion bénéficient de la prise en compte de leurs services antérieurs figurant sur leur état de service et de leur diplôme dans les conditions prévues à l'annexe 2 du présent cadre de gestion.

Les services accomplis en contrat à durée indéterminée déjà pris en compte à l'occasion de la mise en œuvre du droit d'option prévu par le décret n° 2021-802 du 24 juin 2021 relatif aux agents non titulaires de l'Etat en Polynésie française, ne font pas l'objet d'une nouvelle comptabilisation.

1.3. Agents contractuels de droit privé

Les agents contractuels ayant opté pour le maintien d'un cadre de droit privé à compter du 1^{er} juin 2021 en application du décret n° 2021-802 du 24 juin 2021 relatif aux agents non titulaires de l'Etat en Polynésie française peuvent à leur initiative ou sur proposition de l'administration opter pour un contrat de droit public. Dans ce dernier cas les agents n'ont pas l'obligation d'accepter le nouveau contrat.

En tout état de cause, le nouveau contrat proposé est un contrat à durée indéterminée.

L'ensemble des services de non titulaires figurant sur l'état de service accomplis en contrat à durée déterminée et indéterminée sont pris en compte dans les conditions prévues à l'annexe 2 du présent cadre de gestion.

2. Modification du cadre de gestion

Les modifications du cadre de gestion peuvent intervenir sur proposition de l'administration ou des organisations syndicales (OS) dont les membres sont élus à la commission consultative paritaire (CCP), instituée auprès du vice-recteur, des personnels contractuels enseignants, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale. Elles sont discutées dans des groupes de travail dont la composition est calquée sur la représentativité des OS au sein de la CCP.

Le cadre de gestion rénové est présenté devant la CCP des personnels contractuels enseignants, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale.

Le bilan de la mise en œuvre du cadre de gestion est présenté en CCP deux ans après l'entrée en vigueur du cadre de gestion. Ensuite il est présenté tous les trois ans.

Deuxième partie : agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du vice-rectorat et du ministère polynésien en charge de l'éducation.

Les dispositions du décret du 17 janvier 1986 s'appliquent sous réserve des spécificités du décret du 29 août 2016 en matière de recrutement, d'emploi et de rémunération de l'ensemble des agents contractuels enseignants du premier et du second degrés, d'éducation et psychologues du ministère de l'éducation nationale.

Ne sont pas concernés les agents contractuels de la formation initiale sous statut scolaire. Les contractuels de la formation continue et les contractuels exerçant dans les centres de formation d'apprentis publics restent régis respectivement par le décret n° 93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes et le décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels.

Le décret du 29 août 2016, complété par l'arrêté du 29 août 2016, fixe notamment les modalités de la rémunération des agents contractuels et d'évaluation de la valeur professionnelle.

1. Conditions de recrutement des agents contractuels

1.1. Fondement juridique du contrat

Les articles L332-1 à L332-5 du CGFP fixent les conditions de recrutement pour un besoin permanent et les articles L332-6 à L332-7, L332-22 et L332-24 à L332-26 du CGFP pour un besoin temporaire.

S'agissant des contractuels exerçant en formation initiale, l'article 1 du décret du 29 août 2016 ne prévoit pas de recrutement sur le fondement de l'article L332-22 du CGFP qui ne peut donc être utilisé.

Le tableau présenté à l'annexe 1 détaille les conditions de mise en œuvre de ces articles.

Les personnels contractuels exerçant dans les services relevant du ministre polynésien en charge de l'éducation sont recrutés à sa demande et sous l'autorité fonctionnelle et hiérarchique de qui ils sont placés. Le recrutement de personnels contractuels est soumis au visa préalable du vice-recteur.

Les fonctionnaires de l'éducation nationale ne peuvent pas être recrutés comme agents publics non titulaires de l'Etat quelle que soit leur position (disponibilité ou toute autre situation de congé).

1.2. Conditions de diplôme

Le recrutement de droit commun des agents contractuels correspond au niveau de qualification exigé pour se présenter aux concours internes des différents corps d'enseignant, d'éducation et de psychologues concernés, soit la détention d'une licence dans les disciplines générales ou d'un diplôme d'études universitaires générales, un brevet de technicien supérieur, un diplôme universitaire de technologie ou un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur pour les PLP, ou d'un certain niveau de diplôme ou titre ou d'une expérience professionnelle en relation avec la discipline enseignée ou du statut de cadre dans les disciplines technologies et professionnelles. Ces conditions sont fixées par les statuts particuliers de chaque corps.

Toutefois, des personnels contractuels justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence pourront être recrutés, à titre exceptionnel, dans le premier degré, ainsi que dans les disciplines générales ou

technologiques du second degré en l'absence de candidat justifiant du niveau de qualification exigé aux concours internes.

Les candidats dispensés de titres ou de diplômes (mères et pères de 3 enfants, sportifs de haut niveau) sont recrutés dans la catégorie 1. Ils sont en effet réputés détenir le titre ou diplôme requis.

Les contractuels de l'enseignement professionnel relèvent uniquement de la 1^{ère} catégorie quel que soit le diplôme et l'expérience détenus.

En application du décret n° 2004-592 du 17 juin 2004, les contractuels en éducation physique et sportive (EPS) doivent détenir les qualifications en sauvetage aquatique et secourisme requises, et ceux du premier degré justifier des qualifications requises en natation et en secourisme.

Les contractuels recrutés pour exercer les fonctions de psychologue doivent justifier ~~en outre~~ de l'un des diplômes permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue dont la liste est fixée par le décret n° 90-259 du 22 mars 1990.

Les personnels recrutés bénéficient d'un accompagnement pendant la durée de leur contrat afin de faciliter leur intégration dans les fonctions occupées (enseignement, éducation et psychologues). En outre, afin de présenter aux concours, les contractuels recrutés sur poste vacant à l'année peuvent accéder aux préparations aux concours.

1.3. Durée du contrat à durée déterminée

L'article L332-4 du CGFP prévoit que les contrats conclus en application pour une durée déterminée dans le cadre des articles L332-2 et L332-3 du CGFP sont au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

L'engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir.

Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire, sur un besoin couvrant l'année scolaire entière, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire pour effectuer un remplacement, « le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer » (article L332-6 CGFP). En cas de prolongement de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même agent sur le même besoin. Si la durée totale des remplacements successifs a finalement couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera la veille de la rentrée scolaire suivante.

À l'exception des agents recrutés sur un besoin couvrant l'année scolaire entière, pour les agents recrutés sur le fondement de l'article L332-6 CGFP, le contrat n'est pas interrompu pendant les vacances scolaires à l'exception des vacances scolaires de décembre ainsi que de juillet - août.

1.4. Renouvellement du contrat

Le contrat peut être renouvelé pour une durée déterminée ou indéterminée, en fonction des cas de recrutement prévus par le CGFP (cf. annexe 1).

1.4.1. Droit au renouvellement

Les agents contractuels recrutés par CDD n'ont pas de droit à voir leur engagement systématiquement reconduit, un éventuel renouvellement ne résultant que des seules nécessités du service.

La promotion de l'égalité, de la diversité et la prévention des discriminations étant au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique, en aucun cas, le non renouvellement d'un contrat ne peut être motivé de façon explicite ou déguisée par le non-respect de ce principe.

1.4.2. Renouvellement en contrat à durée indéterminée

L'article 332-4 du CGFP dispose que pour bénéficier de la « cédésation », deux conditions cumulatives doivent être remplies :

- 1- Être recruté par contrat pour répondre à un **besoin permanent de l'État** (articles L332-1, 332-2 et 332-3 du CGFP).

Ne sont donc pas concernés par la « cédésation » : les recrutements dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, les besoins de remplacements ou pour un besoin temporaire.

- 2- Justifier d'une ancienneté de services publics de six années continues (sans interruption entre 2 contrats supérieure à 4 mois) auprès du même employeur, du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

La durée de six ans, mentionnée est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans des emplois occupés suivants :

- services sur emplois permanents de l'Etat ;
- services sur besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet sont assurées par des agents contractuels de l'Etat ;
- services pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou à temps partiel ;
- services pour assurer la vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- services pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;
- services pour exercer des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
- services pour exercer sur emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Si l'agent remplit ces conditions la relation contractuelle ne peut se poursuivre que sous la forme d'un CDI. Lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans, mentionnée avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. Conformément à l'article 8 de la loi n° 2019-707 du 5 juillet 2019 et au décret n°2021-802 du 24 juin 2021, les six années de services entrant dans le champ d'application de l'article 332-4 du CGFP sont celles accomplies à compter du 1^{er} juillet 2021.

Les agents remplissant une durée de cinq années bénéficient d'un entretien de « cédésation ».

1.5. Cas de suspension du CDI

Lorsqu'un agent a demandé et obtenu un congé de mobilité ou un congé pour convenances personnelles, son contrat à durée indéterminée est suspendu. Il conserve durant toute la durée de son congé sans rémunération un droit au réemploi et au retour.

Le congé de mobilité peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations.

Durant la suspension de son CDI, l'agent peut signer un CDD ou un CDI à temps incomplet dans une autre académie, sans être contraint de démissionner du CDI de son académie d'origine.

1.6. Période d'essai

L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 dispose que le contrat peut comporter une période d'essai et fixe les conditions de celle-ci :

- lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, aucune nouvelle période d'essai n'est inscrite au contrat. Par exemple, lors du renouvellement du contrat d'un agent qui continue d'exercer, dans le second degré, dans la même discipline, ou bien dans le premier degré, pour un renouvellement de l'affectation au sein de la brigade de remplacement ou de la brigade de formation continue, ou encore devant un même niveau de classe, aucune nouvelle période d'essai n'est mentionnée dans son contrat renouvelé par avenant ;

- lorsqu'un nouveau contrat est proposé à l'agent, notamment en raison de la modification d'une des clauses substantielles du contrat (changement de la quotité, changement d'établissement, changement de discipline d'enseignement), une nouvelle période d'essai est prévue au contrat. C'est le cas lors d'un changement de discipline d'enseignement. En revanche, ça n'est pas le cas pour un changement de quotité.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

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

Le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois. La durée du renouvellement est encadrée pour une durée au plus égale à la durée initiale.

1.7 Droits et obligations des agents publics non titulaires

Dans le cadre des dispositions du livre premier du code général de la fonction publique, en leur qualité d'agent public, les personnels contractuels ont des droits et des obligations qui reflètent les valeurs fondamentales du service public. En tant qu'agent public, il fait preuve de conscience professionnelle et suit des principes déontologiques : il respecte et fait respecter la personne de chaque élève, il est attentif au projet de chacun ; il respecte et fait respecter la liberté d'opinion ; il est attentif à développer une attitude d'objectivité ; il connaît et fait respecter les principes de la laïcité, notamment la neutralité ; il veille à la confidentialité de certaines informations concernant les élèves et leurs familles.

Il exerce sa liberté et sa responsabilité pédagogiques dans le cadre des obligations réglementaires et des textes officiels ; il connaît les droits des fonctionnaires et en respecte les devoirs.

L'éthique et la responsabilité de l'agent fondent son exemplarité et son autorité dans la classe et/ou dans l'établissement.

Tout agent public qui ne respecte pas ses obligations professionnelles s'expose à une sanction disciplinaire. Il bénéficie dans ce cadre de règles qui garantissent ses droits de la défense.

1.8 Compétence de la CCP

La commission consultative paritaire est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles :

- Relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai
- Aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme

Elles peuvent également être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

La CCP est compétente en matière de procédure disciplinaire.

A ce titre, la procédure disciplinaire est engagée par le vice-recteur conformément à l'article 30 de la convention du 22 octobre 2016. Elle peut être engagée à l'initiative du vice-recteur ou à la demande du ministre polynésien en charge de l'éducation.

2. Conditions d'emploi

2.1. Fonctions exercées et lieux d'exercice

La mobilité et l'affectation des agents contractuels sont régies conformément aux Lignes directrices de gestion n° 3294 MEA du 30 juin 2021 relatives à la mobilité des personnels de l'éducation en Polynésie française. Les postes d'agents occupés par des contractuels en CDI ne sont pas inscrits au mouvement si l'agent n'a pas fait de demande de mobilité.

Par ailleurs, les agents contractuels recrutés au titre du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 sont amenés à exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologue. Ils sont recrutés en CDD ou en CDI.

Pour le CDD, l'agent contractuel recruté est affecté dans un établissement public d'enseignement du second degré, dans une école ou dans un service dont son contrat fait expressément mention.

Toutefois, dans le premier degré, dans le cas d'une vacance d'emploi conduisant à un recrutement sur le fondement de l'article L332-7 ou L332-2 le cas échéant, les agents contractuels peuvent être recrutés pour une durée annuelle dans le cadre de la zone d'intervention localisée, de la brigade de remplacement ou de la brigade de formation. Ils sont rattachés administrativement à une école ou à la DGEE, mais, au cours de leur contrat, sur décision du ministre polynésien en charge de l'éducation, ils peuvent être amenés à exercer leurs fonctions dans différentes écoles afin de pourvoir des besoins non connus au moment du recrutement.

2.2. Temps de service

2.2.1. Enseignants du premier degré

Les obligations de service exigibles des agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement sont les mêmes que celles définies pour les agents titulaires exerçant lesdites fonctions.

2.2.2. Enseignants du second degré

Pour les agents contractuels exerçant des fonctions d'enseignement dans le second degré, les dispositions des décrets n° 2014-940 et n° 2014-941 du 20 août 2014 relatives aux maxima de service mais également les mécanismes spécifiques de décompte des heures d'enseignement (régimes de pondération) leur sont applicables dès lors qu'ils remplissent les conditions qui les rendent applicables aux titulaires (cf. la circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015 relative aux missions et obligations réglementaires de service des enseignants des établissements publics d'enseignement du second degré).

Le service à temps complet d'un personnel enseignant contractuel dans le second degré correspond aux obligations réglementaires de service des professeurs certifiés, soit 18 heures, et à celles des professeurs d'éducation physique et sportive, soit 20 heures, dont 3 heures consacrées à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement.

- Recrutement sur besoin permanent ou temporaire afin de pourvoir un emploi vacant (article L332-2 ou L332-7 du CGFP)

Dans cette hypothèse, le contrat est établi sur une base de 18 heures (20 heures pour les PEPS). Si la quotité horaire du service pris en charge dépasse 18 heures, les heures effectuées en sus seront rémunérées en heures supplémentaires sur la base du décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950. Toutefois, s'il reste des heures à effectuer pour saturer le contrat de 18 heures, le contractuel sera amené à compléter son service d'enseignement, dans sa discipline de recrutement ou, à défaut de besoin et avec son accord, dans une autre discipline, sous réserve que ses compétences le lui permettent.

Dans le cadre d'un contrat établi pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, le CDD est conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite d'un an, renouvelable dans la limite de deux ans.

- Recrutement sur besoin temporaire afin de remplacer un agent sur la base de L332-6 du CGFP.

Dans ce cadre le CDD est conclu et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer. Le contractuel effectue le service d'enseignement de l'agent qu'il remplace. Il ne perçoit pas d'heures supplémentaires tant que son service d'enseignement n'atteint pas 18 heures.

- Allègement de service en cas de poste partagé

Un allègement de service d'une heure est prévu pour les agents contractuels recrutés à temps complet pour un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant, soit dans deux établissements de communes différentes, soit dans au moins trois établissements, à l'instar de celui accordé aux personnels enseignants titulaires affectés à l'année sur une zone de remplacement. Il est mis en place y compris lorsque le recrutement est effectué dans le courant du mois suivant la rentrée scolaire, sous réserve d'un contrat à temps complet établi à l'année (cf. 1.3).

La notion de temps complet se calcule en additionnant les quotités horaires inscrites dans chacun des contrats de l'agent.

Cette disposition n'est pas applicable aux agents contractuels assurant des remplacements pour une durée inférieure à l'année scolaire et à ceux exerçant à temps incomplet, eu égard aux modalités de leurs fonctions.

2.2.3. Personnels d'éducation

Les obligations de service des agents contractuels exerçant les fonctions de conseiller principal d'éducation sont définies par les arrêtés du 4 septembre 2002 portant application 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, respectivement aux personnels d'éducation des établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'éducation nationale et à leur cycle de travail,

et par la circulaire n° 2015-139 du 10 août 2015 relative aux missions des conseillers principaux d'éducation.

2.2.4. Personnels psychologues

Les obligations de service des agents contractuels exerçant les fonctions de psychologue sont fixées en fonction de celles définies par arrêté pour les titulaires concernés.

2.3. Quotité de service

Les personnels contractuels peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet.

Le temps incomplet ne doit pas être confondu avec le temps partiel. Le temps incomplet est imposé à l'agent contractuel selon les besoins du service.

En revanche, le travail à temps partiel est à l'initiative de l'agent qui doit en faire la demande auprès de son administration.

Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article L332-3 du CGFP occupent un emploi à temps incomplet dont la quotité ne dépasse pas 70 %.

Les emplois nécessitant une quotité de service comprise entre 70 % et 100 % sont ainsi réservés aux agents contractuels recrutés à temps complet.

Il est rappelé que, s'agissant des enseignants, le temps complet correspond à une quotité de service hebdomadaire de 18 heures (20 heures pour les PEPS). Pour le remplacement d'un professeur agrégé, il n'est en tout état de cause pas possible de conclure des contrats avec une quotité de 15 heures sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, dès lors qu'elle correspond à une quotité comprise entre 70 % et 100 %.

En cas de besoin, les agents à temps incomplet seront prioritairement informés et pourront se voir proposer un accroissement de leur temps de travail.

2.4. Évolution du besoin

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

Conformément à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, c'est-à-dire sur le fondement des L332 et L332-3 du CGFP, 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 décharge.

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

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

En cas de refus, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que le CGFP autorisé à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est pas possible.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant du ministre polynésien en charge de l'éducation. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

2.5. Absences et congés

Les congés sont accordés au prorata de la durée du service, en application des dispositions de l'article 10 du décret du 17 janvier 1986, lequel renvoie pour les congés annuels aux dispositions du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

Il convient de préciser que les congés scolaires ne sont pas assimilés aux congés annuels auxquels peuvent prétendre les personnels enseignants. En effet, le décret du 26 octobre 1984 fixe la durée des congés annuels à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, soit 25 jours. Toutefois, les personnels enseignants ont l'obligation de prendre leurs congés annuels pendant la période des vacances scolaires (CE, 26 novembre 2012, n° 349896). Ce régime de congés s'applique dans les mêmes conditions aux contractuels.

S'agissant des agents recrutés pour un remplacement d'une durée inférieure à un an, si l'absence couvre une période de vacances scolaires, le contrat continue de courir, il n'est ni interrompu ni suspendu pendant cette période au titre de laquelle l'agent est rémunéré.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 10 du décret du 17 janvier 1986, une indemnité compensatrice de congés annuels est versée à l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

S'agissant des congés pour raisons de santé et congé de maternité, les agents contractuels bénéficient des prestations en espèces de la caisse de prévoyance sociale.

2.6. Rémunération

Les candidats sont classés en deux catégories, en fonction des diplômes qu'ils détiennent.

- La détermination de la rémunération lors du recrutement :

L'arrêté du 29 août 2016 portant sur la rémunération des personnels contractuels détermine l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'agent pour chacune des deux catégories, soit un traitement minimum et un traitement maximum (IB 340-IB 751 pour la deuxième catégorie et IB 408-IB 1015 pour la première catégorie). La modification de l'arrêté du 29 août 2016 fera l'objet d'un avenant au présent cadre de gestion.

En outre, le second alinéa de l'article 8 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 précise que : « (...) les agents contractuels appelés à dispenser la totalité de leur enseignement dans un établissement de formation ou dans une classe ouverte aux titulaires du baccalauréat peuvent bénéficier des traitements correspondant à la hors-échelle (A). »

Le fait que la rémunération de l'agent contractuel se détermine par rapport à un indice de référence n'implique pas qu'il soit classé dans une grille ou échelle indiciaire, à la différence des titulaires d'un corps et d'un grade.

En ce qui concerne le choix de l'indice de rémunération, l'agent contractuel nouvellement recruté est rémunéré à l'indice minimum prévu à l'annexe 2. Cependant, par dérogation, l'agent peut être rémunéré à un indice supérieur à l'indice minimum compte tenu d'un certain nombre de critères : l'expérience professionnelle détenue, la rareté de la discipline enseignée ou la spécificité du besoin à couvrir. La situation géographique et les difficultés de l'académie à recruter peuvent également être prises en compte.

En tout état de cause, le salaire brut de base ne peut être inférieur à la rémunération calculée sur la base de l'indice majoré prévu au premier alinéa l'article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. Le salaire brut de base est automatiquement calculé sur la base de l'indice majoré prévu à l'article 8 précité s'il lui est inférieur.

- *classement des contractuels par catégorie en fonction du diplôme :*

	Enseignement général, éducation, orientation	Enseignement technologique	Enseignement professionnel
1 ^{ère} catégorie	Titulaire BAC+3 et supérieur		Tous les contractuels de l'enseignement professionnel
2 ^{ème} catégorie	Titulaire BAC+2 (DEUG ¹ , DUEL ² , DUES ³ , DEJG ⁴ , DEEG ⁵), ainsi que les titulaires des diplômes de sortie délivrés par l'une des écoles d'arts appliqués ou l'une des écoles supérieures d'arts appliqués.		-

Nb : Les candidats dispensés de titres ou de diplômes (mères et pères de 3 enfants, sportifs de haut niveau) sont recrutés dans la catégorie 1. Ils sont en effet réputés détenir le titre ou diplôme requis.

- *La réévaluation de la rémunération*

La rémunération fait l'objet d'un réexamen **au moins tous les trois ans**⁶ au vu des résultats des entretiens permettant d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. Pour autant, le terme « réévaluation », au sens des dispositions de l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986, n'implique aucun automatisme ni ne présume de l'évolution de la rémunération, l'administration ne pouvant s'abstenir de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel⁷.

La réévaluation de la rémunération, si elle est excessive, constitue une modification substantielle d'une clause du contrat et nécessite par conséquent la conclusion d'un nouveau contrat (CE, 25 novembre 1998, n° 151067 ; CAA de Douai, 31 mars 2011, n° 09DA01358).

À l'inverse, une augmentation de la rémunération inférieure ou égale à 20 % peut se faire par avenant sans qu'il y soit besoin de passer un nouveau contrat.

1 Diplôme d'études universitaires générales

2 Diplôme universitaire d'études littéraires

3 Diplôme universitaire d'études scientifiques

4 Diplôme d'études juridiques générales

5 Diplôme d'Études en Économie-Gestion

6 Sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue.

7 La réévaluation de la rémunération des agents contractuels n'implique pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de celle existant pour les fonctionnaires. Il convient de rappeler que le Conseil d'État a indiqué dans ses avis du 30 janvier 1997 et du 30 septembre 2014 « qu'aucun principe général du droit imposant de faire bénéficier les agents non titulaires de règles équivalentes à celles applicables aux fonctionnaires ». Le pouvoir réglementaire ne pourrait sans méconnaître l'habilitation reçue du législateur, transposer purement et simplement aux contractuels des règles statutaires qui, 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 30 janvier 1997).

Il convient de rappeler que cette réévaluation n'entraîne pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires.

Toutefois, s'agissant des agents bénéficiant d'un CDI, sauf rapport d'opposition du vice-recteur prononcé, sur le fondement de l'entretien d'évaluation, la progression de rémunération interviendra à un rythme triennal. La progression de rémunération intervient à la rentrée scolaire suivant l'évaluation.

Un agent recueillant une appréciation finale de sa valeur professionnelle « **à consolider** » **ne bénéficie pas de la progression de rémunération prévue au précédent paragraphe**. La progression de rémunération intervient dès lors que l'appréciation de la valeur professionnelle atteint au moins le niveau « satisfaisant ». Pour les agents bénéficiant d'un tutorat conformément au dernier paragraphe du 2.9, la progression peut intervenir dès lors que le rapport produit à l'issue de la visite d'inspection permet au vice-recteur d'identifier une évolution positive de la valeur professionnelle.

Dans certains cas, eu égard aux responsabilités et missions de l'agent, la revalorisation peut être acté à un niveau plus élevé que l'indice immédiatement supérieur à l'indice de référence où se situait l'agent antérieurement.

2.7. Primes et indemnités

Les agents contractuels bénéficient dans les mêmes conditions des primes et indemnités de fonction des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions (annexe 5), sauf disposition réglementaire en réservant expressément le bénéfice aux seuls fonctionnaires.

Les agents contractuels bénéficient de l'indexation de l'ensemble des éléments de rémunération afin de tenir compte de la cherté de la vie, à hauteur de 1,84 dans les communes des Îles du Vent et des Îles sous le Vent (archipel de la Société), et 2,08 dans les communes des autres archipels. Le contrat des agents affectés en brigade précise que l'affectation dépend du lieu d'exercice des fonctions.

Ils bénéficient le cas échéant de la prise en charge des frais de déplacement prévus par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

2.8. Heures supplémentaires

L'arrêté du 29 août 2016 pris pour l'application du décret du 6 octobre 1950 fixe forfaitairement les taux des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les professeurs contractuels des établissements d'enseignement du second degré définis à l'article 2 du décret du 6 octobre 1950 selon les deux catégories de rémunération.

2.9. Appréciation de la valeur professionnelle (annexes 3)

Les agents recrutés par **contrat à durée indéterminée bénéficient d'une évaluation professionnelle au moins tous les trois ans**, ainsi que les agents engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée conformément à l'article 13 du décret du 29 août 2016.

Pour ces derniers, la notion d'engagement depuis plus d'un an implique que, sur une période de 3 ans, les contractuels ont :

- soit bénéficié d'un contrat couvrant une année scolaire ;
- soit bénéficié de plusieurs contrats successifs, sans que la durée des interruptions entre 2 contrats n'excède 4 mois ;

Les contractuels doivent être en poste au moment de l'évaluation.

L'évaluation est organisée et menée conformément à l'annexe 3 du cadre de gestion.

Le compte-rendu de l'évaluation professionnelle peut donner lieu à un recours auprès de l'autorité hiérarchique, qui est le vice-recteur d'académie, dans les conditions fixées au III. de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986.

Les évaluations professionnelles conduisant à une appréciation finale de la valeur professionnelle « à **consolider** » donnent lieu à la mise en place d'un tutorat et au plus tard une année après l'évaluation triennale, à une nouvelle visite d'inspection.

2.10. Certificat de travail

En application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, l'administration délivre dans les meilleurs délais à l'agent contractuel qui en fait la demande un certificat à l'expiration du contrat contenant exclusivement les informations suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ;
- les fonctions occupées (enseignement, éducation ou psychologue) ;
- la catégorie hiérarchique (catégorie A) ;
- la durée de travail effectif (durée hebdomadaire et quotité de service) ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).

1. Conditions de recrutement des agents contractuels

1.1. Fondement juridique du contrat

Les articles L332-1 à L332-5 du CGFP fixent les conditions de recrutement pour un besoin permanent et les articles L332-6 à L332-7, L332-22 et L332-24 à L332-26 du CGFP pour un besoin temporaire.

Le tableau présenté à l'annexe 1 détaille les conditions de mise en œuvre de ces articles.

Les personnels contractuels exerçant dans les services relevant du ministre polynésien en charge de l'éducation sont recrutés à sa demande et sous l'autorité fonctionnelle et hiérarchique de qui ils sont placés. Le recrutement de personnels contractuels est soumis au visa préalable du vice-recteur.

1.2. Durée du contrat à durée déterminée

L'article L332-4 du CGFP prévoit que les contrats conclus en application pour une durée déterminée dans le cadre des articles L332-2 et L332-3 du CGFP sont au maximum de trois ans. Ils sont renouvelables par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

L'engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir.

Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire, sur un besoin couvrant l'année scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire pour effectuer un remplacement, « *le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer* » (article L332-6 CGFP). En cas de prolongement de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même agent sur le même besoin. Si la durée totale des remplacements successifs a finalement couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera la veille de la rentrée scolaire suivante.

À l'exception des agents recrutés sur un besoin couvrant l'année scolaire entière, pour les agents recrutés sur le fondement de l'article L332-6 CGFP, le contrat n'est pas interrompu pendant les vacances scolaires à l'exception des vacances scolaires de décembre ainsi que de juillet - août.

1.3. Renouvellement du contrat

Le contrat peut être renouvelé pour une durée déterminée ou indéterminée, en fonction des cas de recrutement prévus par le CGFP (cf. annexe 1).

1.3.1. Droit au renouvellement

Les agents contractuels recrutés par CDD n'ont pas de droit à voir leur engagement systématiquement reconduit, un éventuel renouvellement ne résultant que des seules nécessités du service.

Les décisions de non-renouvellement n'ont pas à être motivées. Cependant, en cas de contentieux, tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré comme entaché d'une erreur de droit. Le non-renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel doit donc reposer sur un « motif légitime », que celui-ci résulte du comportement de l'agent (insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire) ou de l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un fonctionnaire, etc.).

La promotion de l'égalité, de la diversité et la prévention des discriminations étant au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique, en aucun cas, le non renouvellement d'un contrat ne peut être motivé de façon explicite ou déguisée par le non respect de ces principes.

1.3.2. Renouvellement en contrat à durée indéterminée

L'article 332-4 du CGFP dispose que pour bénéficier de la « cédésation », deux conditions cumulatives doivent être remplies :

- 1- Être recruté par contrat pour répondre à un **besoin permanent de l'État** (articles L332-1, 332-2 et 332-3 du CGFP).

Ne sont donc pas concernés par la « cédésation » : les recrutements dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, les besoins de remplacements ou pour un besoin temporaire.

- 2- Justifier d'une ancienneté de services publics de six années continues (sans interruption entre 2 contrats supérieure à 4 mois) auprès du même employeur, du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

La durée de six ans, mentionnée est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis dans des emplois occupés suivants :

- services sur emplois permanents de l'Etat ;
- services sur besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet sont assurées par des agents contractuels de l'Etat ;
- services pour le remplacement d'un fonctionnaire absent ou à temps partiel ;
- services pour assurer la vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- services pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;
- services pour exercer des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
- services pour exercer sur emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir.

Les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet.

Si l'agent remplit ces conditions la relation contractuelle ne peut se poursuivre que sous la forme d'un CDI. Lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans, mentionnée avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. Conformément à l'article 8 de la loi n° 2019-707 du 5 juillet 2019 et au décret n°2021-802 du 24 juin 2021, les six années de services entrant dans le champ d'application de l'article 332-4 du CGFP sont celles accomplies à compter du 1^{er} juillet 2021.

Les agents remplissant une durée de cinq années bénéficient d'un entretien de « cédésation » avec le responsable des ressources humaines.

1.4. Cas de suspension du CDI

Lorsqu'un agent a demandé et obtenu un congé de mobilité ou un congé pour convenances personnelles, son contrat à durée indéterminée est suspendu. Il conserve durant toute la durée de son congé sans rémunération un droit au réemploi et au retour.

Le congé de mobilité peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le congé pour convenances personnelles est accordé pour une durée maximale de cinq ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale de dix années pour l'ensemble des contrats conclus avec les administrations.

Durant la suspension de son CDI, l'agent peut signer un CDD ou un CDI à temps incomplet dans une autre académie, sans être contraint de démissionner du CDI de son académie d'origine.

1.5. Période d'essai

L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 dispose que le contrat peut comporter une période d'essai et fixe les conditions de celle-ci :

- lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, aucune nouvelle période d'essai n'est inscrite au contrat.

- lorsqu'un nouveau contrat est proposé à l'agent, notamment en raison de la modification d'une des clauses substantielles du contrat, une nouvelle période d'essai est prévue au contrat.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

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

Le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois. La durée du renouvellement est encadrée pour une durée au plus égale à la durée initiale.

1.6 Droits et obligations des agents publics non titulaires

Dans le cadre des dispositions du livre premier du code général de la fonction publique, en leur qualité d'agent public, les personnels contractuels ont des droits et des obligations qui reflètent les valeurs En tant qu'agent public, il fait preuve de conscience professionnelle et suit des principes déontologiques : en établissement il respecte et fait respecter la personne de chaque élève, il est attentif au projet de chacun ; il respecte et fait respecter la liberté d'opinion ; il est attentif à développer une attitude d'objectivité ; il connaît et fait respecter les principes de la laïcité, notamment la neutralité ; il veille à la confidentialité de certaines informations concernant les élèves et leurs familles.

Il exerce sa liberté dans le cadre de ses obligations réglementaires et des textes officiels ; il connaît les droits des fonctionnaires et en respecte les devoirs.

Tout agent public qui ne respecte pas ses obligations professionnelles s'expose à une sanction disciplinaire. Il bénéficie dans ce cadre de règles qui garantissent ses droits de la défense.

2. Conditions d'emploi

2.1. Fonctions exercées et lieux d'exercice

La mobilité et l'affectation des agents contractuels sont régies conformément aux Lignes directrices de gestion n° 3294 MEA du 30 juin 2021 relatives à la mobilité des personnels de l'éducation en Polynésie française. Les postes d'agents occupés par des contractuels en CDI ne sont pas inscrits au mouvement si l'agent n'a pas fait de demande de mobilité.

Pour le CDD, l'agent contractuel recruté est affecté dans un établissement public d'enseignement du second degré ou dans un service dont son contrat fait expressément mention.

2.2. Temps de service

Les agents contractuels sont soumis au temps de service applicable dans le service d'affectation.

2.3. Quotité de service

Les personnels contractuels peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet.

Le temps incomplet ne doit pas être confondu avec le temps partiel. Le temps incomplet est imposé à l'agent contractuel selon les besoins du service.

En revanche, le travail à temps partiel est à l'initiative de l'agent qui doit en faire la demande auprès de son administration.

Les agents contractuels recrutés sur la base de l'article L332-3 du CGFP occupent un emploi à temps incomplet dont la quotité ne dépasse pas 70 %.

Les emplois nécessitant une quotité de service comprise entre 70 % et 100 % sont ainsi réservés aux agents contractuels recrutés à temps complet.

En cas de besoin, les agents à temps incomplet seront prioritairement informés et pourront se voir proposer un accroissement de leur temps de travail.

Les heures supplémentaires effectives sont les heures effectuées en dépassement du plafond hebdomadaire défini pour la semaine considérée dans l'emploi du temps et à la demande du chef de service.

Elles peuvent faire l'objet d'une compensation qui s'effectue en temps, au moyen d'une récupération.

La compensation des heures supplémentaires est réalisée sous la forme d'un repos compensateur. Le temps de récupération accordé à l'agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectuées.

L'heure supplémentaire est majorée des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

2.4. Évolution du besoin

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

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, c'est-à-dire sur le fondement des L332 et L332-3 du CGFP, 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 décharge.

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

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

En cas de refus, le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que le CGFP autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents non titulaires, n'est pas possible.

Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant du ministre polynésien en charge de l'éducation. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

2.5. Absences et congés

Les congés sont accordés au prorata de la durée du service, en application des dispositions de l'article 10 du décret du 17 janvier 1986, lequel renvoie pour les congés annuels aux dispositions du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

S'agissant des agents recrutés pour un remplacement d'une durée inférieure à un an, si l'absence couvre une période de vacances scolaires, le contrat continue de courir, il n'est ni interrompu ni suspendu pendant cette période au titre de laquelle l'agent est rémunéré.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 10 du décret du 17 janvier 1986, une indemnité compensatrice de congés annuels est versée à l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.

S'agissant des congés pour raisons de santé et congé de maternité, les agents contractuels bénéficient des prestations en espèces de la caisse de prévoyance sociale.

2.6. Rémunération

Les candidats sont recrutés et rémunérés par référence au corps correspondant aux fonctions occupées.

Pour les agents relevant de la catégorie C, B et A, un échelonnement indiciaire est établi en annexe 2. Il est tenu compte de l'expérience professionnelle acquise dans des fonctions de niveau équivalent et en lien avec le poste de recrutement. Pour chaque ancienneté acquise de trois années, les agents bénéficient d'un classement au niveau supérieur des grilles prévues en annexe 2.

En tout état de cause, le salaire brut de base ne peut être inférieur à la rémunération calculée sur la base de l'indice majoré prévu au premier alinéa l'article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation. Le salaire brut de base est automatiquement calculé sur la base de l'indice majoré prévu à l'article 8 précité s'il lui est inférieur.

Le fait que la rémunération de l'agent contractuel se détermine par rapport à un indice de référence n'implique pas qu'il soit classé dans une grille ou échelle indiciaire, à la différence des titulaires d'un corps et d'un grade.

- Le réexamen de la rémunération

La rémunération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats des entretiens permettant d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. Pour autant, le terme « réévaluation », au sens des dispositions de l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986, n'implique aucun automatisme ni ne présume de l'évolution de la rémunération, l'administration ne pouvant s'abstenir de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel.

La réévaluation de la rémunération, si elle est excessive, constitue une modification substantielle d'une clause du contrat et nécessite par conséquent la conclusion d'un nouveau contrat (CE, 25 novembre 1998, n° 151067 ; CAA de Douai, 31 mars 2011, n° 09DA01358).

À l'inverse, une augmentation de la rémunération inférieure ou égale à 20 % peut se faire par avenant sans qu'il y soit besoin de passer un nouveau contrat.

Il convient de rappeler que cette réévaluation n'entraîne pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires. Ce qui signifie aussi qu'elle peut, dans certains cas, eu égard aux responsabilités et missions de l'agent, se faire à un niveau plus élevé que l'indice immédiatement supérieur à l'indice de référence où se situait l'agent antérieurement.

Toutefois, s'agissant des agents bénéficiant d'un CDI, sauf rapport d'opposition du vice-recteur prononcé sur le fondement de l'entretien d'évaluation professionnelle, la progression de rémunération interviendra à un rythme triennal. La progression de rémunération intervient à la rentrée scolaire suivant l'évaluation.

2.7. Primes et indemnités

Les agents contractuels bénéficient dans les mêmes conditions des primes et indemnités des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, sauf disposition réglementaire en réservant expressément le bénéfice aux seuls fonctionnaires.

Les personnels contractuels en CDI bénéficient du versement de l'équivalent de l'IFSE prévue par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Les agents contractuels bénéficient de l'indexation de l'ensemble des éléments de rémunération afin de tenir compte de la cherté de la vie, à hauteur de 1,84 dans les communes des Îles du Vent et des Îles sous le Vent (archipel de la Société), et 2,08 dans les communes des autres archipels.

Ils bénéficient le cas échéant de la prise en charge des frais de déplacement prévus par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

2.8. Appréciation de la valeur professionnelle

Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu dans les conditions prévues par le décret du 17 janvier 1986. Pour ces agents, la notion d'engagement depuis plus d'un an implique que, sur une période de 3 ans, les contractuels ont :

- soit bénéficié d'un contrat couvrant une année scolaire

- soit bénéficié de plusieurs contrats successifs, sans que la durée des interruptions entre 2 contrats n'excède 4 mois.

Les contractuels doivent être en poste au moment de l'évaluation.

L'évaluation est organisée et menée dans les conditions fixées par le décret du 17 janvier 1986 mentionné ci-dessus aux deuxième alinéa et suivants du I. de l'article 1-4.

Le compte-rendu de l'évaluation professionnelle peut donner lieu à un recours auprès de l'autorité hiérarchique, qui est le vice-recteur d'académie, dans les conditions fixées au III. De l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986.

La campagne d'évaluation de la valeur professionnelle est initiée par une note de service annuelle. Le modèle de compte rendu d'entretien professionnel (CREP) utilisé pour les titulaires est utilisé pour les agents contractuels.

2.9. Certificat de travail

En application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, l'administration délivre dans les meilleurs délais à l'agent contractuel qui en fait la demande un certificat à l'expiration du contrat contenant exclusivement les informations suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ;
- les fonctions occupées (enseignement, éducation ou psychologue) ;
- la catégorie hiérarchique (catégorie A, B, C) ;
- la durée de travail effectif (durée hebdomadaire et quotité de service) ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).

ANNEXES

ANNEXE 1 : Cas de recours aux contrats prévus par le [chapitre II du titre III du Livre III du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#)

	Fondement législatif CGFP	Nature du besoin	Durée du contrat
Besoins permanents	L. 332-2 (1°)	En l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans puis CDI ou CDI directement.
	L. 332-2 (2°)	Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment : Pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ; Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'Etat présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article L. 311-2 Concerne essentiellement les agents de catégorie A.	CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans puis CDI ou CDI directement.
	L. 332-3	fonctions répondant à un besoin permanent et exercées dans le cadre d'un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet sont assurées par des agents contractuels de l'Etat.	CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans puis CDI ou CDI directement. CDI possible immédiatement
Besoins temporaires	L332-6	Pour assurer le remplacement momentané d'agents publics Pour couvrir un temps partiel Pour couvrir un congé	CDD conclu et renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer
	L332-7	Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	CDD conclu pour la durée de la vacance prévisionnelle dans la limite de 2 ans
	L332-22	Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, si cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires de l'Etat.	Accroissement temporaire : CDD de 12 à 18 mois Accroissement temporaire : CDD de 6 à 12 mois
	L 332-24	Contrat de projet pour mener à bien un projet ou une opération identifiés.	CDD avec échéance à la réalisation du projet de ou de l'opération. Conclu pour une durée minimale de 1 an et une durée maximale de 6 ans. Peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

ANNEXE 2 : Indices de référence permettant de déterminer la rémunération*⁸

Les rémunérations sont déterminées et calculées sur la base des grilles indiciaires en vigueur⁹ et de la valeur du point de la fonction publique au 1^{er} juillet 2023. Les rémunérations sont automatiquement réévaluées à la même hauteur en cas de réévaluation de cette valeur du point de la fonction publique ou en cas de revalorisation nationale des espaces ou grilles indiciaires par le ministre de l'éducation nationale ou le ministre de la fonction publique.

Personnels enseignants, d'éducation et psychologues (1^{ère} catégorie)

		Rémunération mensuelle brute de base pour un temps complet			
		y compris indexation			
		Achipel de la Société		Autres archipels	
première catégorie	indice majorée	€	XPF	€	XPF
niveau 1	372	3 370	402 095	3 809	454 542
niveau 2	395	3 578	426 956	4 045	482 646
niveau 3	415	3 759	448 574	4 249	507 084
niveau 4	436	3 949	471 273	4 464	532 743
niveau 5	458	4 149	495 053	4 690	559 625
niveau 6	480	4 348	518 833	4 915	586 506
niveau 7	503	4 556	543 693	5 150	614 610
niveau 8	528	4 783	570 716	5 406	645 157
niveau 9	553	5 009	597 738	5 662	675 704
niveau 10	578	5 235	624 761	5 918	706 251
niveau 11	603	5 462	651 783	6 174	736 799
niveau 12	628	5 688	678 806	6 430	767 346
niveau 13	655	5 933	707 990	6 707	800 337
niveau 14	685	6 205	740 417	7 014	836 993
niveau 15	715	6 476	772 844	7 321	873 650
niveau 16	746	6 757	806 352	7 639	911 529
niveau 17	788	7 138	851 750	8 069	962 848
niveau 18	826	7 482	892 824	8 458	1 009 280

* applicable au 1^{er} janvier 2024

⁸ La rémunération figurant sur le bulletin de salaire peut varier marginalement en raison des règles d'arrondis applicables dans la comptabilité publique.

⁹ Pour les personnels enseignant, d'éducation et psychologue les bornes indiciaires sont fixées par l'arrêté du 29 août 2016 portant application du 1^{er} alinéa de l'article 8 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

Pour les personnels non enseignants les niveaux de rémunération sont déterminés à partir de la rémunération moyenne triennale au 1^{er} juillet 2013, de la majoration de 5 pts au 1^{er} janvier 2024 et découlant de l'avancement à l'ancienneté dans les grilles type de catégorie A, B et C.

Personnels enseignants, d'éducation et psychologues (2ème catégorie)

		Rémunération mensuelle brute de base pour un temps complet			
		y compris indexation			
		Achipel de la Société		Autres archipels	
deuxième catégorie	indice majorée	€	XPF	€	XPF
niveau 1	366	3 315	395 610	3 748	447 211
niveau 2	377	3 415	407 500	3 860	460 652
niveau 3	394	3 569	425 875	4 034	481 424
niveau 4	412	3 732	445 331	4 219	503 418
niveau 5	430	3 895	464 788	4 403	525 412
niveau 6	462	4 185	499 376	4 731	564 512
niveau 7	494	4 475	533 965	5 058	603 613
niveau 8	526	4 764	568 554	5 386	642 713
niveau 9	558	5 054	603 143	5 714	681 814
niveau 10	590	5 344	637 732	6 041	720 914
niveau 11	625	5 661	675 563	6 400	763 680

**applicable au 1^{er} janvier 2024*

Niveau de recrutement des contractuels en fonction du diplôme et de l'expérience acquise dans l'éducation ou l'enseignement*.

Le classement dans la catégorie et le niveau se fait en fonction des diplômes et de l'expérience acquise dans l'enseignement (pour les enseignants contractuels) ou l'éducation (pour les personnels d'éducation contractuels).

Tous les agents contractuels de la voie professionnelle sont en 1^{ère} catégorie.

Les agents doivent attester de leur diplôme et d'un état des services (dans l'enseignement public et privé) lors du dépôt de leur candidature.

Contractuels de 1^{ère} catégorie

Classement en fonction de l'expérience professionnelle (enseignement / éducation) et du diplôme							
première catégorie	indice majoré	Enseignement professionnel*****		Enseignement général, technologique et professionnel			
		BAC-CAP-BEP-BT	BAC+2*	Bac+3**	Bac+4***	Bac+5****	Doctorat, diplôme de 3ème cycle*****
niveau 1	372	Expérience de 0 à 5 ans	Expérience de 0 à 3 ans	Expérience de 0 à 3 ans	Expérience de 0 à 3 ans		
niveau 2	395	Expérience de >5 à 10 ans	Expérience de >3 à 6 ans	Expérience de >3 à 6 ans	Expérience de >3 à 6 ans	Expérience de 0 à 3 ans	
niveau 3	415	Expérience de >10 à 15 ans	Expérience de >6 à 9 ans	Expérience de >6 à 9 ans	Expérience de >6 à 9 ans	Expérience de >3 à 6 ans	Expérience de 0 à 3 ans
niveau 4	436	Expérience de >15 à 20 ans	Expérience de >9 ans	Expérience de >9 ans	Expérience de >9 ans	Expérience de >6 à 9 ans	Expérience de >3 à 6 ans
niveau 5	458					Expérience de >9 ans	Expérience de >6 à 9 ans
niveau 6	480						Expérience de >9 ans
niveau 7	503						
niveau 8	528						
niveau 9	553						
niveau 10	578						
niveau 11	603						
niveau 12	628						
niveau 13	655						
niveau 14	685						
niveau 15	715						
niveau 16	746						
niveau 17	788						
niveau 18	826						

* (DEUG, DUEL, DUES, DEJG, DEEG) ainsi que les titulaires des diplômes de sortie délivrés par l'une des écoles d'arts appliqués ou l'une des écoles supérieures d'arts appliqués.

** licence

*** maîtrise, master 1

**** DESS, DEA, DECS, master 2 ainsi que les titulaires d'un titre d'ingénieur obtenu auprès de l'une des écoles ou établissements habilités à délivrer un diplôme d'ingénieur par la commission du titre d'ingénieur, titulaires du diplôme de l'école du haut enseignement commercial (HEC-JF), titulaires du diplôme d'architecte, titulaires du diplôme d'études comptables supérieures.

***** Titulaires d'un doctorat d'état ou d'université, titulaires du diplôme de l'école des chartes, titulaires du diplôme de l'ESSEC, titulaires du diplôme d'expert-comptable ou d'expertise comptable, les ingénieurs diplômés de polytechniques, ponts et chaussées, l'école des mines de Paris, de St Cyr...

***** Pour l'enseignement professionnel : y compris disciplines générales

* applicable au 1^{er} janvier 2024

Contractuels de deuxième catégorie

deuxième catégorie	indice majoré	classement en fonction de l'ancienneté de service public
niveau 1	366	Expérience de 0 à 3 ans Expérience de >3 à 6 ans Expérience de >6 à 9 ans Expérience de >9 ans
niveau 2	377	
niveau 3	394	
niveau 4	412	
niveau 5	430	
niveau 6	462	
niveau 7	494	
niveau 8	526	
niveau 9	558	
niveau 10	590	
niveau 11	625	

** applicable au 1^{er} janvier 2024*

Agents relevant de la filière BIATSS et de la filière recherche et formation

- La catégorie A correspond à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement.

Les postes et les concours de catégorie A sont accessibles aux personnes ayant obtenu un diplôme bac+3 minimum.

- La catégorie B correspond à des fonctions d'application et de rédaction.

Les postes et les concours de catégorie B sont accessibles aux personnes ayant obtenu au moins le baccalauréat.

- La catégorie C correspond à des fonctions d'exécution.

Les postes et les concours de catégorie C sont accessibles aux personnes ayant obtenu au moins un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP, Brevet des collèges ...) ou n'ayant pas de diplôme.

Agent contractuel de catégorie A filière administrative ou recherche et formation

		Rémunération mensuelle brute de base pour un temps complet			
		y compris indexation			
		Achipel de la Société		Autres archipels	
catégorie A	indice majorée	€	XPF	€	XPF
niveau 1	395	3 578	426 956	4 045	482 646
niveau 2	415	3 759	448 574	4 249	507 084
niveau 3	445	4 031	481 001	4 557	543 740
niveau 4	480	4 348	518 833	4 915	586 506
niveau 5	518	4 692	559 907	5 304	632 938
niveau 6	550	4 982	594 496	5 632	672 039
niveau 7	590	5 344	637 732	6 041	720 914
niveau 8	622	5 634	672 321	6 369	760 015
niveau 9	656	5 942	709 071	6 717	801 559
niveau 10	684	6 196	739 336	7 004	835 772
niveau 11	715	6 476	772 844	7 321	873 650
niveau 12	760	6 884	821 485	7 782	928 635
niveau 13	798	7 228	862 559	8 171	975 067

*applicable au 1^{er} janvier 2024

Infirmier(e)

		rémunération mensuelle brute de base pour un temps complet			
		y compris indexation			
niveau de rémunération	indice majoré	Archipel de la Société		Autres archipels	
		€	XPF	€	XPF
Niveau 1	444	4 022	479 918	4 546	542 516
Niveau 2	485	4 393	524 235	4 966	592 614
Niveau 3	517	4 683	558 824	5 294	631 714
Niveau 4	549	4 973	593 413	5 621	670 814
Niveau 5	578	5 235	624 759	5 918	706 249
Niveau 6	609	5 516	658 266	6 236	744 127
Niveau 7	639	5 788	690 693	6 543	780 784
Niveau 8	659	5 969	712 311	6 748	805 221
Niveau 9	694	6 286	750 143	7 106	847 987
Niveau 10	716	6 485	773 922	7 331	874 869
Niveau 11	731	6 621	790 136	7 485	893 197
Niveau 12	739	6 694	798 783	7 567	902 972
Niveau 13	776	7 029	838 776	7 946	948 182

*applicable au 1^{er} janvier 2024

Assistant de service social

		Rémunération mensuelle brute de base pour un temps complet			
		y compris indexation			
catégorie A	indice majorée	Achipel de la Société		Autres archipels	
		€	XPF	€	XPF
niveau 1	395	3 578	426 956	4 045	482 646
niveau 2	404	3 659	436 684	4 137	493 643
niveau 3	424	3 841	458 302	4 342	518 081
niveau 4	440	3 985	475 597	4 505	537 631
niveau 5	461	4 176	498 295	4 720	563 291
niveau 6	481	4 357	519 913	4 925	587 728
niveau 7	514	4 656	555 583	5 263	628 051
niveau 8	540	4 891	583 687	5 529	659 820
niveau 9	564	5 109	609 628	5 775	689 145
niveau 10	578	5 235	624 761	5 918	706 251
niveau 11	592	5 362	639 894	6 062	723 358
niveau 12	606	5 489	655 026	6 205	740 464
niveau 13	625	5 661	675 563	6 400	763 680

*applicable au 1^{er} janvier 2024

Agent contractuel de catégorie B

		Rémunération mensuelle brute de base pour un temps complet			
		y compris indexation			
		Achipel de la Société		Autres archipels	
catégorie B	indice majorée	€	XPF	€	XPF
niveau 1	373	3 379	403 176	3 819	455 764
niveau 2	375	3 397	405 338	3 840	458 208
niveau 3	380	3 442	410 742	3 891	464 318
niveau 4	396	3 587	428 037	4 055	483 868
niveau 5	420	3 804	453 979	4 301	513 193
niveau 6	436	3 949	471 273	4 464	532 743
niveau 7	446	4 040	482 082	4 567	544 962
niveau 8	462	4 185	499 376	4 731	564 512
niveau 9	482	4 366	520 994	4 935	588 950
niveau 10	499	4 520	539 370	5 109	609 722
niveau 11	508	4 601	549 098	5 202	620 719
niveau 12	539	4 882	582 606	5 519	658 598

*applicable au 1^{er} janvier 2024

Agent contractuel de catégorie C

		Rémunération mensuelle brute de base pour un temps complet			
		y compris indexation			
		Achipel de la Société		Autres archipels	
catégorie C	indice majorée	€	XPF	€	XPF
niveau 1	366	3 315	395 610	3 748	447 211
niveau 2	368	3 333	397 772	3 768	449 655
niveau 3	371	3 361	401 014	3 799	453 321
niveau 4	372	3 370	402 095	3 809	454 542
niveau 5	374	3 388	404 257	3 830	456 986
niveau 6	376	3 406	406 419	3 850	459 430
niveau 7	377	3 415	407 500	3 860	460 652
niveau 8	387	3 505	418 309	3 963	472 871
niveau 9	390	3 533	421 551	3 993	476 536
niveau 10	401	3 632	433 441	4 106	489 977
niveau 11	412	3 732	445 331	4 219	503 418
niveau 12	417	3 732	445 331	4 219	503 418
niveau 13	425	3 850	459 383	4 352	519 303

*applicable au 1^{er} janvier 2024

ANNEXE 3 : Entretien professionnel des personnels enseignants, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale contractuels

Les enseignants en CDI bénéficient d'une évaluation professionnelle **au moins tous les trois ans**. À défaut, les intéressés peuvent la solliciter auprès de leur supérieur hiérarchique.

Les enseignants sont informés **au plus tard quinze jours calendaires avant la date de l'évaluation**. Les entretiens d'évaluation se déroulent d'octobre à mai sur le même calendrier que les rendez-vous de carrière des fonctionnaires.

L'évaluation professionnelle prévue à [l'article 13 du décret du 29 août 2016](#) est établie par le vice-recteur qui détermine **l'appréciation finale** se fondant sur le compte rendu de l'entretien professionnel établi par :

1) L'inspecteur :

- l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional ou de l'inspecteur de l'éducation nationale compétent et du chef d'établissement, lorsque l'agent exerce dans un établissement d'enseignement du second degré des fonctions d'enseignement.
- l'inspecteur de l'éducation nationale compétent lorsque l'agent exerce dans une école des fonctions d'enseignement ;
- l'inspecteur pédagogique régional de la vie scolaire et du chef d'établissement, lorsque l'agent exerce les fonctions de conseiller principal d'éducation ;
- l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation et du directeur du centre d'information et d'orientation lorsque l'agent exerce les fonctions de conseiller d'orientation psychologue ;

L'inspection peut également, à la demande et sous le contrôle de l'inspecteur compétent, être effectué par un chargé de mission ou un conseiller pédagogique.

2) Le chef d'établissement lorsque l'agent exerce dans un établissement d'enseignement du second degré des fonctions d'enseignement ou d'éducation, ou le directeur du centre d'information et d'orientation lorsque l'agent exerce les fonctions de conseiller d'orientation psychologue.

L'appréciation générale des évaluateurs se fondent sur les missions statutairement définies pour les corps de fonctionnaires exerçant lesdites fonctions, ainsi que sur les référentiels de compétences existants (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027721614/>). **L'appréciation finale de l'autorité académique se fonde sur le compte rendu de l'entretien professionnel.**

Notification :

Le compte rendu d'évaluation professionnelle comprenant l'appréciation générale des inspecteurs et le cas échéant chef d'établissement **est notifié à l'agent**, qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, et le cas échéant les complète de ses observations.

Le compte rendu est ensuite transmis au vice-recteur afin de **déterminer l'appréciation finale**.

L'appréciation finale est notifiée à l'ensemble des agents contractuels à une date unique fixée par le vice-recteur.

Recours auprès de l'autorité hiérarchique pour demande de révision de l'appréciation générale ou de l'appréciation finale :

L'agent peut saisir l'autorité compétente d'une demande de révision de l'appréciation générale.

Ce recours hiérarchique est traité selon les modalités fixées au III de [l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986](#) susvisé.

Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.

L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Saisie de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des personnels contractuels enseignants, d'éducation ou psychologue de l'éducation nationale :

La CCP compétente à l'égard des personnels contractuels enseignants, d'éducation ou psychologue de l'éducation nationale, placée auprès du vice-recteur, peut à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours hiérarchique précité, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel et de l'appréciation finale.

Dans ce cas, communication est faite aux membres de la CCP de tous éléments utiles d'information. La CCP doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

L'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

ANNEXE 3-1 Compte-rendu d'évaluation des contractuels enseignants

Niveau d'expertise	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves (3,4 et P3)				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement				
Installer et maintenir un climat propice aux apprentissages				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

À compléter par l'inspecteur

À compléter par l'inspecteur dans le 1er degré et par le chef d'établissement dans le 2d degré

À compléter par l'inspecteur dans le 1er degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2nd degré

Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2nd degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2nd degré) (10 lignes) :

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale de l'autorité académique

À renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

ANNEXE 3-2 Compte-rendu d'évaluation des personnels d'éducation contractuels

Niveau d'expertise	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves				
Participer à l'élaboration de la politique éducative de l'établissement, coordonner la mise en œuvre et assurer le suivi du volet éducatif du projet d'établissement				
Utiliser un langage clair et adapté aux situations éducatives rencontrées et intégrer dans son activité la maîtrise des codes de communication par les élèves				
Appréhender, construire et mettre en œuvre des situations éducatives prenant en compte la diversité des élèves				
Contribuer à la formation à une citoyenneté participative				
Collaborer, dans le cadre du suivi des élèves, avec l'ensemble des acteurs de la communauté éducative et les partenaires de l'établissement				
Contribuer, en lien avec les autres personnels, au respect des règles de vie et de droit dans l'établissement				
Assurer l'animation de l'équipe de vie scolaire et organiser son activité				
Organiser les conditions de vie des élèves dans l'établissement et contribuer à la qualité du climat scolaire				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation et leur projet personnel				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

À compléter par l'inspecteur

À compléter par le chef d'établissement

À compléter par l'inspecteur dans le 1er degré et par l'inspecteur et le chef d'établissement du 2nd degré

Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2nd degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (pour le 2nd degré) (10 lignes) :

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale de l'autorité académique

À renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

.....

ANNEXE 3-3 Compte-rendu d'évaluation des personnels documentalistes contractuels

Niveau d'expertise	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Maîtriser les connaissances et les compétences propres à la culture de l'information et des médias				
Concevoir, mettre en œuvre et animer des séquences pédagogiques prenant en compte la diversité des élèves				
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves				
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves				
Assurer la gestion du centre de ressources, contribuer à la définition de la politique documentaire de l'établissement et la mettre en œuvre				
Contribuer à l'ouverture de l'établissement scolaire sur l'environnement éducatif, culturel et professionnel, local et régional, national, européen et international				
Coopérer au sein d'une équipe				
Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les partenaires de l'établissement				
Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques				
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation				
S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel				

À compléter par l'inspecteur

À compléter par le chef d'établissement

À compléter par l'inspecteur et le chef d'établissement

Appréciation générale des évaluateurs

Dans le 2nd degré, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du chef d'établissement (10 lignes) :

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale de l'autorité académique

À renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

ANNEXE 3-4 Compte-rendu d'évaluation des personnels psychologues contractuels

Niveau d'expertise		À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Connaître et appliquer les principes du code de déontologie de la profession de psychologue dans le respect des règles déontologiques de la fonction publique					
Connaître les structures, l'organisation du système éducatif, les dispositifs et les missions des autres personnels					
Connaître les politiques éducatives nationales et académiques et celles dédiées à l'inclusion scolaire de tous les enfants et adolescents					
Apporter une contribution en tant que psychologue à leur mise en œuvre au sein des écoles et établissements d'enseignement et auprès des équipes éducatives					
Analyser les situations éducatives et institutionnelles					
Mettre en place des dispositifs d'écoute, de dialogue, d'échanges autour et selon les besoins des enfants et des adolescents					
Contribuer à la réussite scolaire de tous les élèves selon la nature de leurs besoins					
Prendre part à l'instauration d'un climat scolaire bienveillant et de conditions d'études propices aux apprentissages					
Apporter des éléments de compréhension adaptés à la prise de décision au sein des instances requérant l'avis du PsyEN					
EDA : Faciliter l'inclusion par la mise en place d'aides, de réponses adaptées aux besoins spécifiques des élèves du fait d'une sollicitation d'un enfant, d'une famille ou d'équipes enseignantes	EDO : Intervenir auprès des élèves et des étudiants pour un accompagnement spécifique favorisant l'élaboration progressive de leurs projets d'avenir, et de leur accès à l'autonomie				
EDA : Participer à la conception et à la conduite des projets d'aide spécialisée du Rased avec ses personnels spécialisés (prévention,	EDO : Apporter leur expertise dans la prise en compte des problématiques spécifiques de l'adolescence et dans la contribution à la				

remédiations individuelles ou collectives)	réussite scolaire et universitaire				
EDA : Participer à l'accompagnement des familles et des parcours des enfants lors des transitions scolaires avec les équipes enseignantes et en coordination avec le PsyEN EDO lors du passage au collège	EDO : Participer en collaboration avec les équipes enseignantes à la construction et au suivi des parcours des élèves, des étudiants et des jeunes adultes en retour en formation initiale				
EDA : Participer à l'activité du pôle ressources de circonscription	EDO : Apporter leur contribution à la réflexion collective du district ou du bassin sur l'orientation et l'affectation				

PSyen EDA : à compléter par l'IEN de circonscription

PSyen EDO

À compléter par l'inspecteur IO

À compléter par l'inspecteur IO et le DCIO

A compléter par le DCIO

Appréciation générale des évaluateurs

Pour les PsyEN EDA, l'appréciation générale portée par l'IEN de circonscription est établie en lien avec l'IEN-A

Pour les PsyEN EDO, l'appréciation générale portée par chacun des évaluateurs - DCIO et IEN IO - fait l'objet d'un échange préalable entre eux.

1/ Appréciation littérale de l'inspecteur (10 lignes) :

2/ Appréciation littérale du supérieur hiérarchique (10 lignes) :

Observations de l'agent

10 lignes maximum

Appréciation finale de l'autorité académique

À renseigner par l'autorité académique

A consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent

L'ensemble des éléments précédents est communiqué à l'agent

ANNEXE 4 : Formation et certifications accessibles aux personnels contractuels enseignant, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale

- [Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007](#) relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du [décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004](#)
- CAFIPEMF : [Décret n°85-88 du 22 janvier 1985](#) relatif aux conditions de nomination aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur.
 - ⇒ Ouvert aux **instituteurs et aux professeurs des écoles titulaires** justifiant, au 31 décembre de l'année de l'examen, d'au moins cinq années de services dans une classe où les instituteurs et les professeurs des écoles.
- CAPPEI : [Décret n°2017-169 du 10 février 2017](#) relatif au certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive et à la formation professionnelle spécialisée
 - ⇒ Peuvent se présenter à l'examen conduisant à la délivrance du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI) les enseignants du premier degré et du second degré de l'enseignement public, titulaires **et contractuels employés par contrat à durée indéterminée, ainsi que** les maîtres contractuels, **les maîtres agréés et les maîtres délégués** employés par contrat à durée indéterminée des établissements d'enseignement privés sous contrat.
- CAFFA : [Décret n°2015-885 du 20 juillet 2015](#) relatif aux conditions de nomination des personnels enseignants du second degré et des conseillers principaux d'éducation aux fonctions de formateur académique
 - ⇒ Ouvert aux personnels enseignants du second degré et aux conseillers principaux d'éducation **titulaires** justifiant, au 31 décembre de l'année de l'examen, d'au moins cinq années de services dans un établissement du second degré.
- Directeur d'école : [Décret n°89-122 du 24 février 1989](#) relatif aux directeurs d'école
 - ⇒ La direction des écoles maternelles et élémentaires de deux classes et plus est assurée par un directeur d'école **appartenant au corps des instituteurs ou au corps des professeurs des écoles**, nommé dans cet emploi dans les conditions fixées par le présent décret.
L'instituteur ou le professeur des écoles nommé dans l'emploi de directeur d'école peut être déchargé totalement ou partiellement d'enseignement dans les conditions fixées par le ministre chargé de l'éducation nationale.
L'instituteur ou le professeur des écoles affecté dans une école maternelle ou élémentaire à classe unique assure les fonctions de directeur d'école.
- Devenir directeur d'établissements d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) :
 - ⇒ les instituteurs, les professeurs des écoles titulaires ainsi que les maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat du premier degré
- Certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) :
 - ⇒ Peuvent se présenter à l'examen conduisant à la délivrance du certificat de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire les personnels d'enseignement et d'éducation de l'enseignement public, titulaires et **contractuels employés par contrat à durée indéterminée**, ainsi que les maîtres contractuels et les maîtres délégués bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée des établissements d'enseignement privés sous contrat.

ANNEXE 5 : Principales indemnités versées aux personnels enseignant, d'éducation et psychologue de l'éducation nationale

Indemnité	Textes (décrets)	Personnels concernés	Textes (arrêtés)
ISOE - Indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des enseignants du second degré	Décret n°93-55 du 15/01/1993	« personnels enseignants du 2d degré » (art.1)	arrêté du 15/01/1993
ISAE - indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves	Décret n°2013-790 du 30/08/2013	personnels enseignants	arrêté du 30 août 2013
Indemnité forfaitaire CPE	Décret n°91-468 du 14/05/1991	personnels non titulaires exerçant les mêmes fonctions de personnel d'éducation (art. 1)	arrêté 24/11/2015
Indemnité de fonctions maître formateur (IFPEMF)	Décret n°2014-1016 du 08/09/2014	Personnels enseignants (art. 2) : titulaires et non titulaires exerçant les fonctions de tuteurs non maîtres formateurs	arrêté du 8 septembre 2014
Indemnité tutorat 2d degré	décret n°2014-1017 du 8 septembre 2014	Personnels enseignants du second degré et CPE	arrêté du 8 septembre 2014
IFP- indemnité de fonction particulière à certains personnels enseignants du second degré	Décret n° 2017-966 du 10 mai 2017	personnels enseignants du second degré titulaires d'une certification professionnelle spécialisée (CAPPEI) qui assurent au moins un demi-service sur tout poste ou emploi requérant une telle qualification (SEGPA, EREA, ULIS collège ou lycée, enseignement en milieu pénitentiaire, classes relais relevant d'un collège, établissements ou service de santé ou médico-sociaux	arrêté du 10 mai 2017
ISS des directeurs d'école	décret n°83-644 du 8 juillet 1983	directeur d'école	arrêté du 12 septembre 2008
IEMP- Indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire	Décret n°71-685 du 18/08/1971	Personnels enseignants des 1er et 2d degrés (art. 2)	arrêté du 06/09/2000
Indemnité pour les personnels enseignants exerçant dans certaines structures de l'enseignement spécialisé et adapté	Décret n° 2017-964 du 10 mai 2017	personnels enseignants des premier et second degrés exerçant en SEGPA, EREA, ULIS collèges et lycées ou dans les établissements ou service de santé ou médico-sociaux	arrêté du 10 mai 2017
Prime d'attractivité pour certains personnels enseignants et d'éducation ainsi que pour certains psychologues de l'éducation nationale	Décret n° 2021-276 du 12 mars 2021	personnels enseignants et d'éducation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et psychologues de l'éducation nationale.	arrêté du 12 mars 2021
Prime d'équipement informatique allouée aux personnels enseignants	Décret n° 2020-1524 du 5 décembre 2020	psychologues de l'éducation nationale stagiaires et titulaires et aux enseignants stagiaires et titulaires relevant du ministère chargé de l'éducation nationale, qui exercent des missions d'enseignement, à l'exception des professeurs de la discipline de documentation.	arrêté du 5 décembre 2020
Indemnité pour mission particulière	Décret n°2015-475 du 27 avril 2015	personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré	arrêté du 27 avril 2015
Indemnité REP+	Décret n° 2015-1087 du 28 août 2015	personnels enseignants, aux conseillers principaux d'éducation, aux personnels de direction, aux personnels administratifs et techniques, sociaux et de santé, et aux psychologues de l'éducation nationale exerçant dans les écoles ou établissements relevant du programme "Réseau d'éducation prioritaire renforcé"	arrêté du 28 août 2015
Frais de déplacement temporaire des personnels civils de l'État	Décret n°2006-781 du 03/07/2006 Circulaire n°2006-175 du 09/11/2006 Circulaire DAF C1 n°2010-134 du 03/08/2010	« personnels civils à la charge des budgets de l'État », y compris GIP (art. 1)	arrêté du 03/07/2006 (3 arrêtés)
Indemnité frais de changement de résidence Dom métropole, Dom-Dom	Décret n°98-844 du 22/09/1998	Personnels civils (art. 1)	
IFP - Indemnité de fonctions particulières	Décret n°91-236 du 28/02/1991	« Professeurs des écoles titulaires d'un diplôme professionnel spécialisé » (art. 1)	arrêté du 28/02/1991