



ACADÉMIE
DE NORMANDIE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LIVRET D'ACCUEIL DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ENSEIGNEMENT DU SECOND DEGRÉ PUBLIC

- D'ENSEIGNEMENT,
- D'ÉDUCATION,
- D'ORIENTATION

ÉDUCATION NATIONALE

Des femmes et
des hommes qui
changent la vie
pour toute la vie



Préambule

Vous venez d'être recruté-e en qualité de personnel non titulaire et allez découvrir le métier de personnel enseignant, d'éducation ou d'orientation.

Ce livret d'accueil qui vous est destiné, a vocation à vous guider au mieux dans votre prise de fonction et à vous aider à remplir efficacement la mission qui vous est confiée.

Vous y trouverez également l'essentiel des informations relatives à votre situation administrative ainsi qu'un aperçu du fonctionnement d'un EPLE* et du rôle tenu par chaque acteur composant les équipes éducatives et pédagogiques avec lesquelles vous allez travailler au quotidien.

* EPLE : établissement public local d'enseignement



Présentation de l'académie de Normandie

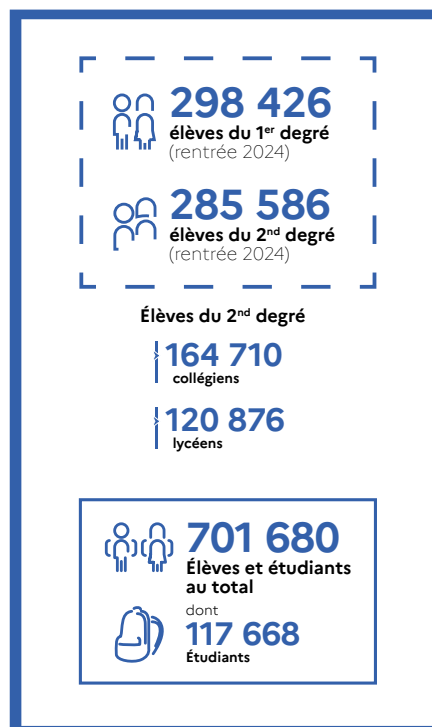
L'académie de Normandie a été créée le 1^{er} janvier 2020 par le regroupement des anciennes académies de Caen et de Rouen. L'académie est la circonscription administrative de référence du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse.

Elle recouvre l'ensemble des 5 départements de la région : le Calvados (14), l'Eure (27), la Manche (50), l'Orne (61) et la Seine-Maritime (76).

Les services de l'Éducation nationale de Saint-Pierre-et-Miquelon sont rattachés à l'académie de Normandie.

Créée en application du cadre régional fixé par la loi du 16 janvier 2015, mettant en place les régions académiques, l'académie est aussi incluse au sein de la région académique Normandie. En Normandie, les territoires de l'académie et de la région se recoupent et ne forment qu'une seule entité. La région académique constitue l'échelon de mise en cohérence des politiques éducatives régionales en particulier pour les questions requérant une coordination avec la le conseil régional ou le préfet de région. Les grandes délégations telles que l'orientation, la formation professionnelle ou le numérique sont portées par la région académique. Le rôle des échelons départementaux et infra-départementaux a également été revu pour améliorer le pilotage de l'enseignement scolaire.

L'académie en chiffres



Le nouveau projet pédagogique normand 2024-2027

Le projet pédagogique vise à définir les grandes priorités éducatives de l'académie pour les trois années à venir. Après une phase d'évaluation du précédent projet académique, deux séminaires académiques ont été organisés au mois de novembre 2023 à l'attention des cadres des premier et second degrés afin d'identifier les lignes stratégiques du futur projet pédagogique normand.

Ces propositions d'axes ont ensuite fait l'objet de concertations dans les territoires entre janvier et mars 2024 dans le cadre de réunions de bassins d'éducation.

À l'issue de ce processus, les objectifs suivants ont été retenus :

- Axe 1 - Garantir la maîtrise des savoirs fondamentaux et prévenir les difficultés scolaires**
- Axe 2 - Stimuler et soutenir l'ambition scolaire de chaque élève**
- Axe 3 - S'ajuster aux besoins éducatifs de tous les élèves**
- Axe 4 - Créer un environnement propice aux apprentissages : sécuriser, mettre en confiance et faire société**

<https://www.ac-normandie.fr/projet-pedagogique-normand-2024-2027-121556>



STATUT JURIDIQUE

Bibliographie réglementaire	page 6
Recrutement :	page 6
• Condition de recrutement = diplômes, casier judiciaire, entretien	page 6
Contrat :	page 7
• Fondement juridique	page 7
• Durée du contrat	page 7
• Quotité	page 7
• Période d'essai	page 7
• Renouvellement / Non-Renouvellement	page 7
• Fin de fonction	page 8
• Démission / Rupture conventionnelle	page 8
• Licenciement pour insuffisance professionnelle	page 8
• Licenciement pour motif disciplinaire	page 8
• Suspension	page 9
CDI :	page 9
• Conditions	page 9
• Apport du CDI	page 9
• Portabilité	page 9
Droits et Obligations :	page 10
• Droit à rémunération	page 10
• Congé pour formation professionnelle	page 10
• Droit à la protection sociale	page 10
• Congé enfant(s) malade(s)	page 10
• Congé pour formation syndicale	page 10
• Droits en matière de frais de déplacement	page 10
• Droit à congé pour raison de santé	page 10
• Droit à congés non rémunérés	page 11
• Droit aux indemnités chômage	page 12
• Obligation d'assiduité	page 12
• Devoir de neutralité et de laïcité	page 12
• Devoir de réserve et de discrétion professionnelle	page 13
• Obligation d'obéissance hiérarchique	page 13

Rémunération :	page 13
• Traitement et indemnités	page 13
• Indemnités vacances	page 15
• Cumul d'activité	page 15
• Supplément Familial de Traitements	page 15
Réévaluation - Avancement	page 16
Évaluation	page 16
Formation :	page 16
• Tronc commun d'adaptation à l'emploi	page 16
• Formation continue personnalisée	page 17
• Tutorats, accompagnement individualisé	page 18
Perspectives d'évolution :	page 19
• Titularisation / Concours	page 19
• Recrutement par la voie du handicap	page 20
ANNEXES	
Boîte à outils numériques	page 21
Organigramme de la division du personnel enseignant - DPE6	page 27

STATUT JURIDIQUE

→ Bibliographie réglementaire

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la Fonction Publique.
- Décret n° 2016-1172 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 2nd degré ou les services relevant du Ministère chargé de l'Éducation Nationale.
- Loi n° 84-16 au 11 janvier 1984, modifiée (article 4 et 6) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'État.
- Décret n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié, relatif au recrutement des professeurs contractuels.

→ Recrutement

► Conditions de recrutement

Les candidats à un emploi de personnel contractuel doivent répondre aux conditions exigées pour l'accès à la fonction publique (aptitude physique, droits civiques, mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions, titre de séjour en cours de validité pour les étrangers).

DIPLÔMES REQUIS

Disciplines générales

Être titulaire au minimum d'un diplôme de niveau Bac + 3 en concordance avec la discipline d'enseignement (Master souhaité).

Disciplines technologiques et professionnelles

Être titulaire d'un CAP, BEP, BP, Bac Pro, BTS ou Bac + 3 et/ou attester d'une expérience professionnelle antérieure.

EPS

Licence STAPS – option motricité
Être également détenteur de l'attestation de sauvetage aquatique et du brevet de secourisme.

PSY-EN

Être titulaire au minimum d'un diplôme de niveau Bac + 5 ou d'un titre de psychologie

CPE

Être titulaire au minimum d'un diplôme de niveau Bac + 5 de préférence, voire Bac+3 minimum exigé

Pour tout recrutement,
un entretien préalable avec
un Inspecteur de la discipline
est exigé.

Contrat

► **Fondement juridique**

Les personnels contractuels sont recrutés par contrat de droit public à durée déterminée, sur des fonctions d'enseignement, de documentation, d'orientation ou d'éducation.

Le contrat de travail mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi, le motif du recrutement, la durée de l'engagement, le service hebdomadaire, l'indice de rémunération, la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève, l'établissement d'exercice des fonctions ainsi que la période d'essai.

► **Durée du contrat**

Le contrat est signé entre la rectrice de l'académie de Normandie et le contractuel pour une durée d'une année scolaire, lors d'une affectation sur le poste resté vacant après le mouvement des personnels titulaires ou pour une durée égale à celui du remplacement en cas de recrutement pour pallier l'absence d'un personnel momentanément absent.

► **Quotité**

La durée hebdomadaire du service correspond à l'obligation réglementaire de service (ORS) des professeurs titulaires occupant l'emploi correspondant soit 15 heures pour les professeurs agrégés, 18 heures pour les professeurs certifiés et les professeurs de lycée professionnel, 20 heures pour les professeurs d'EPS, 36 heures pour les professeurs documentalistes, 35 heures pour les CPE et les PSY EN et 39 heures pour les chefs de travaux.

Pour les personnels enseignants, le service hebdomadaire comprend, au-delà des heures d'enseignement, le temps de préparation des cours, les travaux de correction, le suivi des élèves, la coordination avec les autres enseignants, la participation aux conseils de

classe et le dialogue avec les familles des élèves. A cette charge d'enseignement s'ajoutent éventuellement des heures supplémentaires.

► **Période d'essai**

Le 1^{er} contrat comporte une période d'essai. Celle-ci constitue une garantie qui permet à l'administration, en lien avec le corps d'inspection et le chef d'établissement, d'évaluer les capacités professionnelles de l'agent et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période peut être renouvelée une fois, notamment en cas de changement de discipline d'enseignement, de quotité ou de type d'établissement.

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 d'un mois pour un CDD inférieur à 1 an.

La rupture du contrat pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur ou de l'employé doit être faite par écrit, sans préavis.

► **Renouvellement / Non-renouvellement**

Le contrat peut être renouvelé pour une durée déterminée ou indéterminée.

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

Les décisions de non-renouvellement sont notifiées aux agents par courrier.

L'agent continue de faire partie du vivier des remplaçants tant qu'il n'a pas retiré sa candidature auprès du service de la DPE6 ou qu'il n'a pas été averti par courrier de la décision de non-renouvellement le concernant.

IMPORTANT: Les contrats ou avenants doivent être retournés aux bureaux de gestion dans les 48 heures qui suivent la prise de poste ou de prolongation.

► Fin de fonctions

Indépendamment de la fin de fonction liée au terme de la mission, il peut être mis fin à un contrat de travail de façon anticipée pour les motifs suivants :

Cf. § *licenciement*

► Démission / Rupture conventionnelle

La démission traduit la volonté de l'agent de rompre sa relation de travail avec l'administration et de quitter définitivement son emploi.

L'agent doit demander sa démission par écrit par la voie hiérarchique.

Dans ce cas, l'agent est tenu de respecter un préavis dont la durée est de :

Durée du contrat		Durée du préavis
< à 6 mois de service	•————→	8 jours
≥ 6 mois et < 2 ans de service	•————→	1 mois
> 2 ans de service	•————→	2 mois

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les agents contractuels en CDI peuvent demander à bénéficier d'une rupture conventionnelle de leur contrat. L'agent et l'autorité administrative conviennent d'un commun accord de la fin de contrat et au versement d'une indemnité spécifique dont le montant est défini dans une convention dans les limites fixées réglementairement.

► Licenciement pour insuffisance professionnelle

L'agent contractuel peut faire l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, qui peut intervenir à l'issue d'un rapport défavorable du chef d'établissement et/ou du corps d'inspection sur sa manière de servir.

L'agent doit préalablement être informé qu'il peut demander à consulter l'intégralité de son dossier administratif, notamment les pièces sur lesquelles l'administration entend fonder sa décision. Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable durant lequel l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement.

► Licenciement pour motif disciplinaire

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont les suivantes :

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée.
- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

L'agent non titulaire, passible d'une sanction disciplinaire, a droit à la communication de l'intégralité de son dossier administratif et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

Le licenciement doit être présenté en commission consultative paritaire et doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception qui devra préciser le ou les motifs de licenciement.

► Suspension

En cas de suspicion de faute grave, un agent non titulaire peut être suspendu par l'autorité l'ayant recruté.

L'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. La durée de la suspension ne peut excéder celle

du contrat. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité, l'intéressé est rétabli dans ses fonctions. L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération.

La suspension est une mesure conservatoire pas une sanction.



Contrat à durée indéterminée - CDI

► Conditions

Pour pouvoir prétendre à un CDI, l'agent doit justifier d'une ancienneté de service de 6 années « continues », c'est-à-dire sans interruption de contrat supérieure à 4 mois (indemnités de vacances comprises).

Les services d'enseignement dans une autre académie ou dans l'enseignement privé sont comptés.

Il appartient à l'agent de nous fournir un état de service pour justifier de ses activités d'enseignement.

La transformation d'un CDD en CDI fait l'objet d'une gestion prévisionnelle par le bureau du remplacement. Elle se fait automatiquement, dès lors que les 6 ans d'ancienneté continue ont été atteintes.

► Apport du CDI

La « cédésation » n'est pas une titularisation. L'agent restera contractuel en CDI. Il sera alors recruté sur zone académique.

L'avantage d'un CDI est que l'agent est prioritaire sur les affectations longues et il est rémunéré même lorsqu'il n'est pas affecté sur un poste.

Cependant, si les besoins académiques ne permettent pas d'avoir recours aux contractuels en CDI pendant plus de 4 mois, l'administration peut procéder à un licenciement pour raison économique, si aucun reclassement dans une autre discipline ou fonction ne peut être proposé.

► Portabilité

L'article 6 ter de la loi du 11 janvier 1984 prévoit une mesure de portabilité visant à permettre à l'agent en CDI de conserver le bénéfice de la durée indéterminée d'un contrat, notamment à l'occasion d'un changement d'académie.

L'objectif est de recruter en CDI, un agent qui serait déjà en CDI dans une autre académie.

Cependant, il n'y a pas de caractère obligatoire. L'académie peut être dans l'impossibilité de recruter l'agent en CDI, selon ses besoins.

Dans tous les cas, l'agent devra démissionner de son académie d'origine pour être recruté sur une autre académie.

Droits et obligations

Droits

► Droit à rémunération

L'agent contractuel a droit à rémunération après service fait. Ainsi, l'absence de service engendre une réduction de la rémunération ; notamment en cas de congés non rémunérés, d'absences non justifiées ou d'absences pour motif de grève.

► Congé pour formation professionnelle

Après trois ans de service, un agent contractuel peut demander à bénéficier d'un congé pour formation professionnelle pour une durée maximale d'un an qui donne lieu à une indemnisation équivalente à 85% de son traitement brut hors indemnités.

► Droit à la protection sociale

Les règles de protection sociale sont équivalentes à celles dont bénéficient les fonctionnaires, sauf en ce qui concerne les régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse.

L'agent contractuel dépend du régime général de la Sécurité Sociale et perçoit en cas de maladie des indemnités journalières, s'il remplit les conditions pour en bénéficier. Ces indemnités journalières sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés.

► Congé enfant(s) malade(s)

L'agent a le droit à des jours pour s'occuper de son enfant malade de moins de 16 ans dans la limite de 12 jours/an s'il élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation.

Le nombre de jours est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

► Congés pour formation syndicale

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

► Droits en matière de frais de déplacement

L'agent contractuel peut bénéficier du remboursement des titres de transport nominatifs entre la résidence principale et la résidence professionnelle dont l'abonnement est annuel, mensuel ou hebdomadaire. Le remboursement est plafonné à 75% de l'abonnement dans la limite de 86,16 € (dossier à retirer au secrétariat de l'établissement).

Le forfait mobilité durable a pour vocation de prendre en charge les frais de déplacements des agents publics pour leurs trajets domicile-travail effectués avec des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle ou aux transports en commun.

Si l'agent est affecté, à temps complet, sur des postes à l'année sur 2 établissements de communes différentes non reliées par transport en commun, il peut prétendre à des frais de déplacements (contacter le SAFD : dsden27-safd@ac-normandie.fr)

Il n'existe pas de frais au titre du transport pour les contractuels en remplacement.

► Droit à congés pour raison de santé

L'agent non titulaire en activité bénéficie :

- De congés de maladie ordinaire
- De congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption.
- De congés de maladie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
- De congés de grave maladie, après avis du comité médical. L'agent doit être atteint d'une affection dûment constatée.

Lorsque les droits au plein traitement sont épuisés, l'agent ne perçoit plus que les indemnités journalières.

Pour rappel, depuis 2018, les agents exerçant dans la Fonction Publique sont soumis à une journée de carence le premier jour d'un congé de maladie ordinaire.

Types de congé	Ancienneté	Durée de rémunération
Maladie ordinaire	Après 4 mois de services	3 mois rémunéré à 90% du plein traitement
		9 mois demi-traitement
Accident de travail ou maladie professionnelle	Dès son entrée en service	1 mois
	Après 2 ans de service	2 mois
	Après 3 ans de service	3 mois
Maternité, paternité, adoption	Dès son entrée en service	Plein traitement
Grave maladie	Après 4 mois de service	1 an plein traitement
		2 ans à 60% du traitement

► Procédures

En cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité ... l'agent contractuel doit prévenir son établissement d'exercice dans les plus brefs délais.

Dans les 48 heures qui suivent le début de l'arrêt de travail, l'agent doit transmettre les volets 1 et 2 à son centre de sécurité sociale et le volet 3 à son gestionnaire DPE 6 (références en page 17), pour traitement de son dossier. Une copie de ce volet devra être transmise au secrétariat de l'établissement d'exercice pour information.

A réception de l'avis d'arrêt de travail, le gestionnaire DPE 6 déterminera les droits à congé en fonction de l'ancienneté de l'agent et établira une attestation employeur de sécurité sociale qui sera envoyée à l'intéressé avec son arrêté de congé et un courrier d'accompagnement. **Il appartient à l'intéressé de transmettre cette attestation à son centre de sécurité sociale pour pouvoir prétendre aux indemnités journalières.**

Il n'y a pas de relation directe entre le Rectorat et la CPAM. De ce fait, la somme correspondant aux indemnités de sécurité sociale versées directement à l'agent, est retenue sur ses salaires ou fait l'objet d'un titre de perception (trop-perçu) par la Direction Régionale des Finances Publiques.

L'agent doit fournir dans un délai de 2 mois, un relevé des prestations de sécurité sociale à son gestionnaire afin de vérifier que l'adéquation entre la somme versée par la sécurité sociale et cette retenue par l'employeur. **L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.**

► Droit à congés non rémunérés

Congé parental

L'agent contractuel qui justifie d'un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit à un congé parental. Ce congé est accordé après la naissance de

l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il prend fin, au plus tard, au troisième anniversaire de l'enfant ou à la date anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de 3 ans.

Congé de présence parentale

Ce congé est ouvert au père ou à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants.

Congé de solidarité familiale

L'agent contractuel dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs, peut bénéficier d'un congé pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois.

Congé pour évènement familial

Après un an d'ancienneté, l'agent contractuel peut demander un congé pour une durée maximale de 3 ans pour :

- Élever un enfant âgé de moins de huit ans.
- Donner des soins à un enfant, un conjoint ou un ascendant à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant sa présence.
- Suivre un conjoint astreint pour raison professionnelle à établir sa résidence habituelle dans un lieu géographique-ment éloigné.

Congé pour convenances personnelles

L'agent contractuel en contrat à durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure où son octroi est compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenance personnelle pour une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite d'une durée totale de 10 années.

› Droit aux indemnités chômage

Démarches

En sa qualité d'agent public, l'agent contractuel doit, dès la fin de son contrat, effectuer sa demande d'allocation auprès de France travail.

Il est important que l'agent contractuel maintienne son statut de demandeur

d'emploi auprès de France travail et actualise **régulièrement** sa situation, même en cas d'affectations longues. Cela lui évitera d'avoir à refaire toutes les démarches longues et fastidieuses auprès des différents services et de retarder la mise en paiement de ses droits à allocations.

› Droit à la protection fonctionnelle

Les agents publics ont droit à une protection et le cas échéant à une réparation lorsqu'ils ont fait ou risquent de faire l'objet, à l'occasion de leurs fonctions, de menaces, d'outrages, de voies de fait, d'injures ou de diffamations.

Ils ont droit à une protection, dans certaines circonstances, en cas de poursuites pénales et civiles engagées par un tiers pour faute de service.

Obligations

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et Article 121 du Code Général de la Fonction Publique

Les agents non titulaires sont soumis à diverses obligations en raison de leur qualité d'agent public, dont :

› Obligation d'assiduité

Être présent pendant les horaires de travail, ne pas arriver en retard, ne s'absenter qu'avec l'accord du supérieur hiérarchique. Toute absence doit être justifiée dans les meilleurs délais.

› Devoir de neutralité et de laïcité

Faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles.

Proscrire toute marque distinctive de nature philosophique, religieuse ou politique qui porte atteinte à la liberté de conscience des enfants, ainsi qu'au rôle éducatif reconnu aux familles.

► Devoir de réserve et de discrétion professionnelle

Un agent public ne doit pas divulguer les informations personnelles dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation s'applique aux informations relatives à la santé, au comportement, à la situation familiale d'une personne, etc. ...

L'obligation de réserve s'applique pendant et hors du temps de service.

► Obligation d'obéissance hiérarchique

Tout agent public est tenu de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique (chef d'établissement en EPLE).

Le pouvoir hiérarchique s'exerce à la fois sur l'activité du service (instructions de travail) et sur son organisation (missions, affectation de chaque agent).

→ Rémunération

► Traitement et indemnités

Les candidats sont classés en 2 catégories, en fonction des diplômes qu'ils détiennent et du type de discipline enseignée.

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 dans chacune des 2 catégories, soit un traitement minimum et un traitement maximum.

	Indices minimum		Traitement* minimum	Indices maximum		Traitement* maximum
Catégorie	Brut	Majoré	Brut	Brut	Majoré	Brut
2 ^{ème} catégorie	425	377	1 855,89 €	758	625	3 076,74 €
1 ^{ère} catégorie	448	393	1 934,65 €	1022	826	4 066,22 €

* traitement brut au 01/01/2024

Les indices de rémunération sont différenciés lors du recrutement en fonction des diplômes détenus et de l'expérience professionnelle, de la manière suivante :

Pour les contractuels d'enseignement général, d'éducation et d'orientation

Diplômes	Catégorie	Échelon	Indice Majoré	Traitement*
BAC + 2	2 ^{ème}	4	377	1 855,89 €
BAC + 3	1 ^{ère}	2	393	1 934,65 €
BAC + 4	1 ^{ère}	3	415	2 042,96 €
BAC + 5	1 ^{ère}	4	436	2 141,33 €
DOCTORAT	1 ^{ère}	5	458	2 254,63 €

NB: L'indice brut est l'indice de carrière (échelon, grade...). L'indice majoré est l'indice de traitement (calcul de la rémunération).

Pour les disciplines d'enseignement professionnel et technique

Les agents d'enseignement professionnel et/ou technique sont tous recrutés en 1^{ère} catégorie, quel que soit le diplôme détenu. Leur expérience professionnelle

est prise en compte dès lors qu'elle est en lien direct avec la discipline de recrutement enseignée ; reprise des 2/3 avec un plafond à 20 ans d'expérience.

Expérience professionnelle	Ancienneté retenue après calcul	Échelon	Indice Majoré	Traitement*
0 < 4 ans	0 < 2,6	2	393	1 934,65 €
4 < 8 ans	2,6 < 5,3	3	415	2 042,96 €
8 < 12 ans	5,3 - 8	4	436	2 146,33 €
12 < 16 ans	8 -10,6	5	458	2 254,63 €
16 < 20 ans	10,6 – 13 ,3	6	480	2 362,94 €

*** Traitement en vigueur au 01/01/2024 sur la base d'un temps complet. Ne comprend pas les indemnités diverses liées à la fonction.**

Le positionnement dans la grille de référence pourra également dépendre des besoins académiques et des disciplines.

La prise en charge financière d'un contrat par les services de la Direction Régionale des Finances Publiques n'est effective qu'après signature dudit contrat et réception des pièces financières :

- Carte d'identité ou carte de séjour en cours de validité,
- Attestation de sécurité sociale ou carte vitale
- Relevé d'identité bancaire ou postal (avec mention d'un numéro INSEE au verso).

La gestion informatisée de la paye induit un décalage d'un mois pour le versement des rémunérations. Le premier mois ou lors de renouvellement de contrat, il est procédé au versement d'un acompte correspondant à environ 80% des sommes dues. Le solde est versé avec le traitement du mois suivant.

La rémunération principale se compose du traitement brut et éventuellement de l'indemnité de résidence versée en fonction de l'établissement d'affectation et du supplément familial de traitement si la demande en a été faite par l'agent. (dossier constitué auprès de votre gestionnaire DPE6).

A cette rémunération, peuvent s'ajouter :

- Des heures supplémentaires années (HSA) pour les enseignants,
- Des indemnités telles que :
 - Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISO), indemnité forfaitaire CPE, indemnité de sujétion, indemnité de fonction des PSYS EN
 - Indemnité de sujétions spéciales (si l'affectation concerne un établissement relevant de l'éducation prioritaire)
 - Indemnité pour exercice en SEGPA
 - Indemnité de professeur principal.
 - Prime d'équipement informatique (sous conditions d'éligibilité)
 - Prime Grenelle
 - Prime de précarité ou indemnité de fin de contrat (sous conditions d'éligibilité) ...

La rémunération est proratisée suivant la quotité horaire hebdomadaire pour laquelle l'agent a été recruté.

Il convient de distinguer les notions de temps incomplet et de temps partiel :

- Le temps partiel est demandé par l'agent et ne peut être accordé qu'à un agent employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue.
- Le temps incomplet est à l'initiative de l'administration.

► Indemnités Vacances

L'académie de Normandie applique les dispositions de l'article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, prévoyant une indemnité compensatrice de congés annuels par le biais des « Indemnités Vacances » (IV).

Cette indemnité est calculée au prorata de la quotité et de la quantité travaillée entre chaque période de vacances scolaires ou au cours de l'année scolaire pour les congés d'été.

Les indemnités vacances font l'objet d'un contrat de travail et sont comptés dans les calculs d'ancienneté pour les cédés, les concours et les périodes interruptives servant à déterminer les continuités de service.

► Cumul d'activité

Les agents non-titulaires sous contrat peuvent être autorisés à exercer une activité accessoire ou annexe durant la durée de leurs contrats (ex : activités à caractère sportif, culturel, encadrement ou animation jeunesse, enseignement supérieur ...).

La demande d'autorisation de cumul d'activité doit être effectuée avant tout engagement avec l'employeur secondaire et doit impérativement être validée par le(s) chef(s) d'établissement d'exercice, avant d'être transmise à la DPE-6 pour validation rectorale.

Cette activité annexe ne doit pas interférer dans l'exercice des missions principales. Généralement, l'agent à temps complet peut cumuler un autre emploi, à hauteur d'un tiers de son obligation réglementaire de service (par exemple : un enseignant assurant un service de 18 heures devant élèves peut cumuler un emploi d'enseignant dans le supérieur à hauteur de 9 heures maximum).

Un enseignant ayant un service de 18 heures avec 2 heures supplémentaires ne sera autorisé à cumuler un autre emploi à raison de 6 heures.

► Supplément Familial de Traitement

Le supplément familial de traitement est un élément de traitement à caractère familial, ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge. Il n'est versé qu'à un seul bénéficiaire pour un même enfant ; il n'est pas cumulable avec un avantage de même nature servi par l'employeur de votre conjoint. Il varie de 2,29 € pour un enfant à charge à 76,97 € pour deux, 192,06 € pour trois enfants selon l'indice de rémunération.

Vous devez vous rapprocher de votre gestionnaire académique pour constituer votre dossier de SFT et connaître les conditions d'attribution.

► Protection Sociale Complémentaire

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents publics de l'État peuvent bénéficier du remboursement d'une partie de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais dits de « santé », correspondant aux frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent.

Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros versé par l'employeur public. Ce dispositif de remboursement santé est temporaire et vise à assurer la transition vers un nouveau régime de protection sociale complémentaire qui sera mis en place de manière progressive dans les années à venir.

Pour savoir si vous êtes éligible à la Protection Sociale Complémentaire, vous devez vous rendre sur votre intranet académique (portail métier) et accéder à l'application COLIBRIS : <https://portail-normandie.colibris.education.gouv.fr/personnels-enseignants-deduction-et-psy/>

→ Réévaluation - Avancement

Les contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation en CDD et CDI doivent faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les 3 ans, **au vu des résultats des entretiens permettant d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent.**

Pour les agents en CDD, cette durée doit être effectuée de manière continue avec moins de 4 mois d'interruption entre chaque contrat.

La réévaluation a lieu tous les 2 ans sur les niveaux de rémunération 4, 5 et 6

de la 2^{ème} catégorie et 2, 3 et 4 de la 1^{ère} catégorie, puis tous les 3 ans.

Les réévaluations ne sont pas automatiques ou systématiques. L'administration peut décider de ne pas réévaluer un agent au vu de sa manière de servir. Les réévaluations seront observées une fois par an, en fin d'année scolaire, après réception des évaluations annuelles et/ou des rapports de visite-conseil et présentées en Commission Consultative Paritaire (CCP).

→ Évaluation

Les agents recrutés en CDI et en CDD de manière continue depuis plus d'un an, doivent bénéficier d'une évaluation professionnelle au moins tous les 3 ans.

Cette évaluation professionnelle comporte :

- Une appréciation annuelle du chef d'établissement d'exercice qui évalue la manière de servir de l'agent, les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins en formation, les perspectives d'évolution ...
- Un rapport de visite établi par le corps d'Inspection en charge de la discipline qui évalue l'agent sur le plan pédagogique.
- L'agent a la possibilité de demander un recours selon les modalités suivantes : L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. 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. Les commissions consultatives paritaires peuvent, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies 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.

Formation

La formation fait partie intégrante des missions d'enseignement, d'éducation, d'orientation. Elle est indispensable à l'agent pour actualiser sa connaissance du système éducatif, sa maîtrise des programmes, et pour faire évoluer ses pratiques au bénéfice de la réussite des élèves.

L'offre de formation des contractuels est définie par les corps d'inspection, en lien avec l'EAFC (Ecole Académique de la Formation Continue). Elle est en charge de la mise en œuvre du dispositif académique de formation continue des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

► **Tronc commun d'adaptation à l'emploi**

L'offre de formation et d'accompagnement proposée est **commune** à tous les agents contractuels.

Des formations institutionnelles à l'attention des contractuels nouvellement nommés ont lieu au cours de l'année. Ces formations ont pour objectif de favoriser l'intégration des agents, de les éclairer sur le contexte de travail de l'académie.

Durant le premier mois de la prise de fonction, tous les agents bénéficient au sein de leur établissement d'un **accompagnement individualisé assuré par un référent** désigné par l'inspecteur.

Des ressources numériques à destination de tous, enseignants CPE, PSY-EN sont mises en ligne et à disposition sur le portail métier ; elles recensent des informations administratives.

Ancien périmètre de Caen

<https://www.ac-normandie.fr/recrutement-personnels-d-enseignement-d-education-et-d-orientation-perimetre-de-caen-14-50-61-121877>

Ancien périmètre de Rouen

<https://www.ac-normandie.fr/recrutement-personnels-d-enseignement-d-education-et-d-orientation-assistants-d-education-perimetre-121914>

► **Formation continue personnalisée**

L'offre de formation proposée répond à des besoins de professionnalisation diversifiés, en fonction du profil de l'agent.

Formations disciplinaires ou transversales, au PRAF :

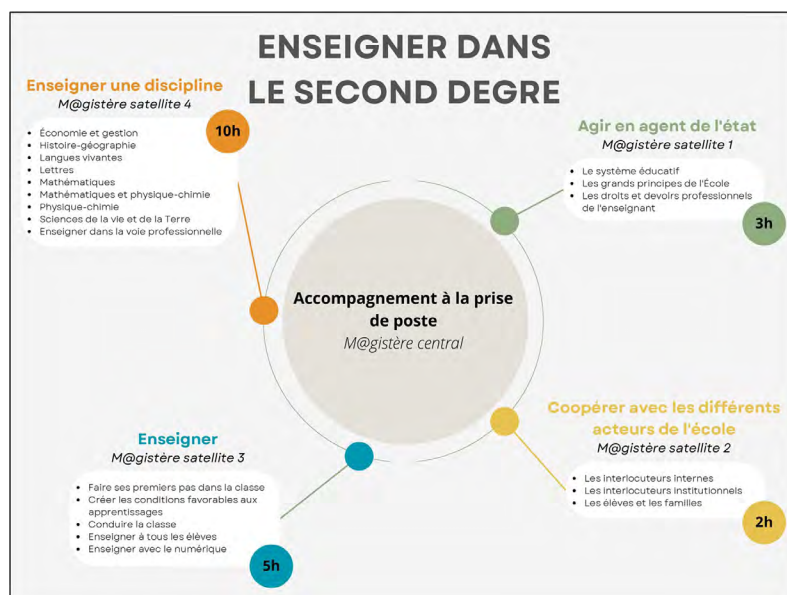
Des formations disciplinaires ou transversales sont organisées par les corps d'inspection. Ces formations ont pour but de vous aider dans vos fonctions tant sur le plan pédagogique ou didactique que sur la prise de fonction et la gestion de classe.

Formations en libre accès sur la plateforme M@gistère :

Les agents pourront trouver sur la plateforme M@gistère un parcours de formation qui leur est dédié intitulé : **Enseigner dans le second degré : accompagnement à la prise de poste.**

<https://magistere.education.fr/dgesco/course/view.php?id=2788§ion=1>

Cet espace regroupe 4 thèmes que vous pourrez explorer en autonomie selon vos besoins.



Les personnels trouveront à cette adresse sur le site académique de Normandie les informations relatives à la connexion à

M@gistère. : <https://www.ac-normandie.fr/multimodalite-de-la-formation-123660>

► Tutorats, accompagnement individualisé

Un tutorat systématique d'une durée de trois mois est organisé pour l'ensemble des néo contractuels, afin de consolider leur prise de poste.

Il s'effectue après un positionnement du contractuel destiné à recueillir ses besoins individuels d'accompagnement.

Tableau récapitulatif de l'offre de formation et d'accompagnement

TRONC COMMUN de formation et d'accompagnement, à destination de TOUS	
Un ou deux chaque année	Séminaire d'accueil
En continu	Accès permanent à des ressources sur la plateforme Magistère dans l'offre de formations en libre accès https://magistere.education.fr/local/magistere-offers/index.php?v=formation Accès aux modules du PRAF en appel à candidatures sur le site EAFC : https://www.ac-normandie.fr/l-ecole-academique-de-la-formation-continue-eafc-126484
FORMATION PERSONNALISEE, en fonction des besoins	Modules de formation, au PRAF : • Formations disciplinaires • Formations transversales (Un parcours sur 3 ans est proposé avec des modules en appel de candidatures) https://www.ac-normandie.fr/entree-dans-le-metier-et-adaptation-a-l-emploi-126715
SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ	La prise de poste est accompagnée dans le cadre d'un tutorat d'une durée de trois mois minimums. Cette disposition s'applique à tous les personnels nouvellement nommés.

Des formations aux concours internes aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et psychologues sont également proposées, sous conditions.

Pour plus d'information, vous pouvez contacter l'EAFC : ea-fc-formation@ac-normandie.fr

Perspective d'évolution

► Titularisation / Concours

L'accès à la Fonction Publique d'État n'est possible que par la voie des concours.

Il existe différents types de concours :

	Concours Ex-terne	Concours Interne	3 ^{ème} Concours
Conditions générales	- Être de nationalité française ou ressortissant d'un État membre de l'UE, d'un État membre de l'Espace Eco-Européen, de la Principauté d'Andorre, de la Confédération Suisse ou de la Principauté de Monaco. - Jouer de ses droits civiques et ne pas avoir subi de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions d'enseignement. - Être en position régulière au regard des obligations du service national. - Justifier des conditions d'aptitude physique requise. - Limite d'âge – l'agent ne doit pas dépasser l'âge légal de départ à la retraite à l'issue de la période de stage d'un an.		
Conditions Spécifiques selon type de concours	Pour les disciplines générales : - Être titulaire d'un Master 2 - Être inscrit en Master 2 en vue de l'obtention d'un Master ou équivalent	Durée et nature des services requis Vous devez avoir accompli trois années de services publics ou de services d'enseignement dans les établissements scolaires français à l'étranger à la date de publication des résultats d'admissibilité. Quels sont les services publics pris en compte ? Tous les services accomplis en qualité d'agent public, c'est-à-dire de fonctionnaire ou d'agent non titulaire bénéficiant d'un contrat de droit public, relevant de l'une des trois fonctions publiques ou des établissements publics qui en dépendent (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière). Sont également pris en compte : - le service national, - les services en qualité de fonctionnaire stagiaire, - les services accomplis en qualité d'agent non titulaire de l'État, - les périodes de congés (congé de formation, congés de maternité, de paternité, d'adoption rémunérés ou indemnisés, congé de présence parentale, congé parental), - les services à l'étranger effectués par les fonctionnaires en détachement auprès de l'AEFE ou par les enseignants non titulaires des établissements français à l'étranger et les services accomplis dans un État membre de l'Union européenne ou dans un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autre que la France, lorsque les missions sont comparables à celles des administrations et des établissements publics dans lesquels les fonctionnaires exercent, en France, leurs fonctions. Comment les services à temps partiel, incomplet ou discontinu sont-ils pris en compte ? Les services à temps partiel, incomplets ou discontinus sont totalisés dans le cadre de l'année scolaire. - les services à temps partiel (50 % et au-delà) sont considérés comme des services à temps plein. - les services discontinus sont considérés comme des services à temps plein dès lors qu'ils représentent au moins 50 % d'un équivalent temps plein. - les services incomplets inférieurs à 50 % ou les services discontinus représentant moins de 50 %, sont comptabilisés forfaitairement pour la moitié d'une année quelle que soit la quotité de temps travaillé.	Avoir au moins 5 ans d'expériences professionnelles dans le secteur privé.
	Pour les disciplines d'enseignement professionnel : Justifier d'un diplôme de niveau III (Bac + 2) et de 5 ans de pratique professionnelle ou selon la discipline, justifier d'un diplôme de niveau IV et de + de 7 ans de pratique professionnelle.	Pour les disciplines d'enseignement professionnel : Justifier d'un diplôme de niveau IV ou V + d'une expérience professionnelle.	

Le tableau est fourni à titre indicatif et reprend les dispositions communes.

Les sections et les conditions des concours sont consultables sur le site internet du ministère de l'Éducation Nationale ou en contactant la Division des Examens et Concours du Rectorat.

Les sportifs de haut niveau et les mères de 3 enfants et plus, sont dispensés des conditions de diplômes pour les concours.

► Le recrutement par la voie du handicap

Les personnes en situation de handicap, remplissant les conditions pour se présenter aux concours externes ont la possibilité d'être titularisées sans concours par un recrutement particulier, en fonction des besoins académiques.

Pour cela, elles doivent constituer un dossier téléchargeable sur le site de l'académie et le retourner avant le 31 décembre. Une commission examinera les dossiers afin de s'assurer que les candidats remplissent toutes les conditions requises et un jury se réunira pour recevoir les candidats sélectionnés en entretien.

Les personnes retenues à l'issue de cette phase seront recrutées à la rentrée suivante, en qualité de contractuel BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) pendant toute une année scolaire. Ces personnels seront affectés selon leurs diplômes et leurs expériences professionnelles, à mi-temps devant les élèves et à mi-temps en formation ou à temps complet.

A l'issue de cette année de pratique, la titularisation sera ou non prononcée.

La réglementation concernant les cadres de gestion des contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation évolue régulièrement depuis quelques années. Il est probable que certains points de ce document soient revus prochainement.

ANNEXES

→ Boîte à outils numériques

Comme tous personnels de l'académie de Normandie, les agents contractuels disposent d'une boîte aux lettres électronique nominative. L'utilisation de cette boîte aux lettres est indispensable dans le cadre des échanges professionnels, et particulièrement avec votre administration.

Des informations utiles concernant les inscriptions aux concours, aux formations ... pourront ainsi vous être transmises.

Pour récupérer votre identifiant numérique, vous devez vous adresser à votre établissement principal dès votre première prise de fonction. Un courrier contenant votre identifiant et un code d'activation a été envoyé directement à l'établissement lors de votre affectation.

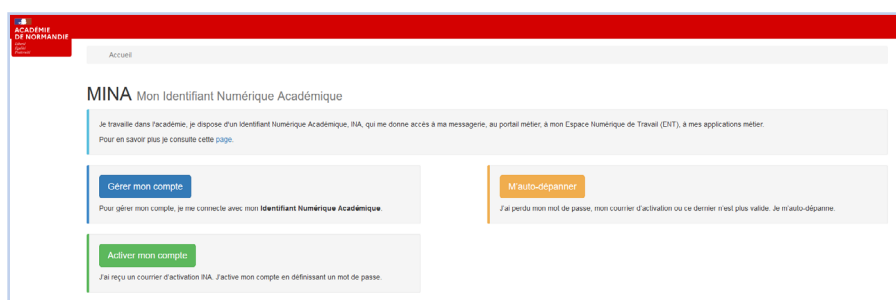
- Muni(e) de ces informations, vous pourrez vous connecter sur l'application MINA disponible sur le site académique, rubrique « accès rapide » et « espace pro » puis « gestion de mon identifiant numérique » selon votre périmètre de gestion. Vous devez ensuite activer votre compte et définir votre mot de passe
- Le code d'activation est valable 20 jours. En cas de dépassement de ce délai, vous devez redemander l'envoi d'un nouveau courrier avec l'application MINA, rubrique « m'auto-dépanner »

Ces identifiants vous donnent accès au portail métier ou l'intranet du Rectorat correspondant à votre périmètre de gestion, où une page spécifique vous est dédiée.

Vous pouvez vous y rendre via le site académie, rubrique « accès rapide » et « espace pro » puis « accéder à l'intranet ».

Le portail métier ou l'intranet vous permettra notamment de consulter votre messagerie académique, d'accéder aux annuaires de l'académie et à la plateforme M@gistère. La plateforme propose des espaces et des parcours de formation sur différents thèmes utiles dans l'entrée dans le métier : la gestion de classe, la préparation des réunions pédagogiques, les ressources numériques pour l'élaboration des cours ...

Vos identifiants académiques peuvent également servir à accéder à certaines applications utilisées par les établissements en particulier l'ENT (Environnement Numérique de Travail), pour la saisie des notes, des appréciations, des cahiers de textes numériques, l'appel des élèves ... Le chef d'établissement, son secrétariat ou le RRUPN (Réfèrent aux Ressources et Usages Pédagogiques du Numérique) vous donnera les délégations nécessaires à l'utilisation de ces outils.



Création ou sécurisation de votre espace numérique sécurisé de l'agent public

Le présent document vous décrit « étape par étape » le parcours, simple, de création de votre espace. Il distingue les deux situations possibles :

- 1 Vous ne vous êtes jamais connecté à l'ENSAP : vous trouverez ci-dessous les étapes de création de votre espace et les modalités d'accès après cette activation,
- 2 Vous avez déjà ouvert votre ENSAP pour la partie « retraite » et votre ministère active la partie « rémunération » : l'accès à vos documents nécessite, pour des raisons de sécurité, un complément d'information.

Accès : <https://ensap.gouv.fr>

1 Vous ne vous êtes jamais connecté à l'ensap.gouv.fr

→ Munissez-vous de votre

N° DE
SECURITE
SOCIALE

RIB

Étape 1 : Création de votre espace numérique

Pas encore d'accès ?

Créer mon espace numérique sécurisé

Cliquez ici



Il convient, le cas échéant d'accepter une exception de sécurité pour accéder à votre espace.

Mon identité

Identité

N° de sécurité sociale* (15 caractères)

Nom de naissance*

Date de naissance* (AAAA-MM-JJ)

En cochant cette case, je déclare avoir lu, compris et accepté les conditions générales d'utilisation

Retour à la page d'accueil

Continuer

Remplissez vos informations

Cochez ici

Cliquez ici

En ce qui concerne le nom de naissance des femmes mariées, il s'agit du nom de jeune fille.

En cas de difficultés, adressez-vous à votre assistance habituelle.

Il vous est conseillé d'enregistrer la page dans vos favoris pour y revenir facilement.

Afin de sécuriser l'accès à votre compte et de confirmer votre identité, complétez vos références bancaires

IBAN* FR76 ****00****770776

Renseignez les 4 chiffres

Les quelques chiffres de vos coordonnées bancaires vous sont uniquement demandés lors de l'activation de votre ENSAP.

•

Choisissez votre mot de passe

Mot de passe

Mot de passe *

Le mot de passe doit être "FORT" c'est à dire contenir au moins 8 caractères et se composer de 3 des 4 types de caractères suivants : majuscules, minuscules, chiffres et caractères spéciaux. Pour en savoir plus.

Niveau de sécurité

Confirmation mot de passe *

Confirmez-le

Mes coordonnées

Courriel

Courriel principal *

Confirmation courriel principal *

Courriel de secours *

Confirmation courriel de secours *

Téléphone

Téléphone principal
(exemple : 0615147879 ou depuis l'étranger XXXX15147879)

Téléphone secondaire
(exemple : 0615147879 ou depuis l'étranger XXXX15147879)

Par défaut, votre courriel principal sera utilisé pour vous informer des événements concernant votre espace sécurisé (notamment lors du dépôt de nouveaux documents).

Retour à l'étape précédente

Valider et Continuer



Assurez-vous d'avoir accès à votre messagerie pendant la procédure pour pouvoir finaliser la création de votre espace.

Renseigner une seconde adresse vous permettra, en cas de fermeture de la première, de disposer d'une procédure de secours en cas de perte de mot de passe.

Étape 2 : Validation

- Un courriel vous est adressé sur votre messagerie

La création de votre espace a bien été prise en compte. Nous vous en remercions.

Un courriel vient de vous être envoyé sur l'adresse de messagerie affichée ci-dessous. Veuillez le vérifier. En cas d'erreur, vous devez recommencer toute la procédure après un délai de 24 heures.

- Réception du courriel de la DGFIP

" La création de votre espace sécurisé sur <https://ensap.gouv.fr> est en cours.

Pour finaliser la procédure, cliquez sur le lien de validation ci-dessous (ou recopiez-le dans votre navigateur) : **Cliquez sur le lien** "

Extrait du courriel reçu

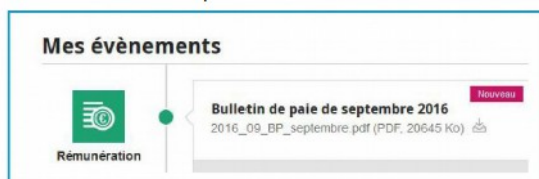
Étape 3 : Consultation

- **J'accède à mon espace sécurisé**



L'accès à votre espace se fait par votre numéro de sécurité sociale et votre mot de passe.

- Vos bulletins sont disponibles dans "mes évènements"



- Vous pouvez y accéder par la page "ma rémunération"



- Retrouvez l'aide en ligne :

ensap.gouv.fr

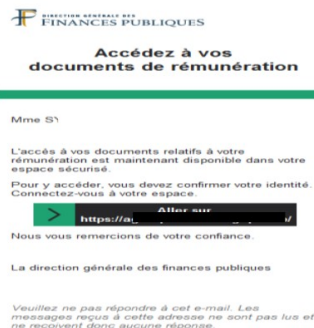


En cas de difficulté, adressez-vous à votre assistance habituelle.

2

Vous vous êtes déjà connecté à l'ensap.gouv.fr pour consulter votre volet retraite

Vous avez reçu un mel vous indiquant que, pour accéder à vos documents de rémunérations, vous devez confirmer votre identité lors de votre connexion à l'ENSAP



→ Munissez-vous de votre

N° DE
SECURITE
SOCIALE

RIB

MOT DE
PASSE

Étape 1 : Connexion à votre espace numérique

J'accède à mon espace sécurisé

Identifiant
(N° de sécurité sociale 15 caractères)

Mot de passe

! Attention, après 3 tentatives de connexion infructueuses, l'accès à votre espace sera momentanément bloqué.

Accéder à mon espace



Un événement dans votre ENSAP vous propose d'accéder à votre rémunération.

-  Afin de sécuriser l'accès à votre compte et de confirmer votre identité, complétez vos références bancaires

IBAN * FR76 - **80 - **80 - **70 - ** - ** -776

?

Renseignez les 4 chiffres

Les quelques chiffres de vos coordonnées bancaires vous sont uniquement demandés lors de l'activation de votre ENSAP.

Étape 2 : Confirmation de la sécurisation sur votre messagerie

- Un mel vous confirme la bonne saisie

Confirmation

 La saisie de vos références bancaires est correcte. Vos documents de rémunération seront accessibles dans un délai compris entre 24H et 48H.

Fermer



Vous pourrez accéder à vos documents de rémunération à compter du lendemain.

Étape 3 : Consultation

- J'accède à mon espace sécurisé

Identifiant
(N° de sécurité sociale 15 caractères)

Mot de passe

! Attention, après 3 tentatives de connexion infructueuses, l'accès à votre espace sera momentanément bloqué.

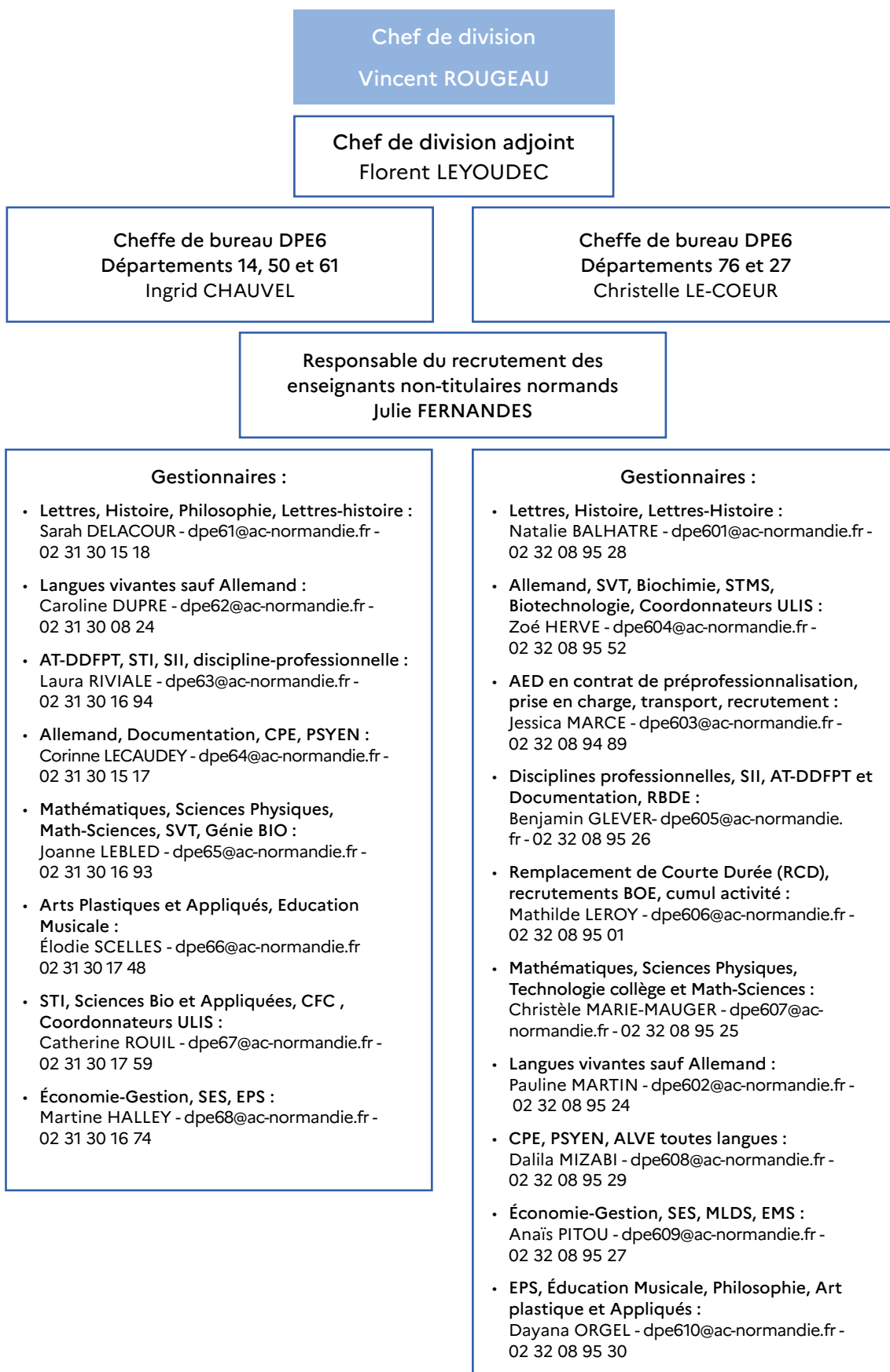
Accéder à mon espace



L'accès à votre espace se fait par votre numéro de sécurité sociale et votre mot de passe.



Organigramme de la division du personnel enseignant - DPE6



Éléments de rémunération complémentaires :

A savoir que la plupart des indemnités sont proratisées selon la quotité de travail.

Indemnité (code indemnité)	Périodicité	Montant brut mensuel sur la base d'un temps complet
ISOE pour les enseignants (0364)	Mensuelle / 12 mois	212,50€
Prime de fonction CPE (0414)	Mensuelle / 12 mois	228,66€
Prime de fonction PSYEN (2205)	Mensuelle / 12 mois	278,18€
Prime Grenelle (2327)	Mensuelle / 12 mois hors contrat d'IV	Variable en fonction de l'indice majoré de rémunération : - Entre 377 et 393 : 116,67€ - Entre 395 et 415 : 108,33€ - Entre 417 et 436 : 100€ - Entre 438 et 503 : 91,67€
Indemnité de professeur principal (ISOE part modulable) (1228)	Mensuelle sur 12 mois, en fonction de l'affectation	Variable en fonction des niveaux de classe : - 6^{ème}, 5^{ème} et 4^{ème} : 109,06€ - 3^{ème} en collège et LP : 124,82€ - 1^{ère} et 2^{ème} année de CAP en LP : 124,82€ - 2^{nde} générale et technologique : 124,82€ - autres divisions de LP : 79,33€ - 2^{nde}, 1^{ère} et Term de baccalauréats professionnels en trois ans : 124,82€ - 1^{ère} et Term de lycée d'enseignement général et technologique : 124,82€
Indemnité de Sujétion Spéciale pour la Voie Professionnelle (1881)	Mensuelle sur 12 mois, en fonction de l'affectation	33,33€
Indemnités REP+/REP (1882/1883)	Mensuelle sur 12 mois, en fonction de l'affectation	REP+ : 426,17€ REP : 144,50€
Indemnité de SEGPA (1994), sous condition d'effectuer un service en SEGPA ou EREA	Mensuelle sur 12 mois, en fonction de l'affectation	147,08€
Prime d'équipement informatique sous condition d'éligibilité	Annuelle	176€

Éléments de rémunération liés à la situation individuelle de l'agent :

Indemnité	Périodicité	Montant brut mensuel sur la base d'un temps complet
Supplément Familial de Traitement	Mensuelle	Variable en fonction du nombre d'enfant : - 1 enfant : 2,29€ - 2 enfants : 77,71€ - 3 enfants : 194,03€ - Au-delà, par enfant en plus : 138,66€
Protection Sociale Complémentaire, sous condition d'éligibilité	Mensuelle	15€

Heures supplémentaires :

Indemnité	Périodicité	Montant brut mensuel sur la base d'un temps complet
Heure Supplémentaire Annuelle (HSA)	Mensuelle sur 9 mois	Variable en fonction de l'ORS et de la catégorie de contractuel : - 1^{ère} cat ORS 18H : 128,37€ - 1^{ère} cat ORS 20H : 115,53€ - 2^{ème} cat ORS 18H : 118,78€ - 2^{ème} cat ORS 20H : 106,90€
Majoration d'HSA	Mensuelle sur 9 mois	Variable en fonction de l'ORS et de la catégorie de contractuel : - 1^{ère} cat ORS 18H : 25,67€ - 1^{ère} cat ORS 20H : 23,10€ - 2^{ème} cat ORS 18H : 23,75€ - 2^{ème} cat ORS 20H : 21,37€
Heure supplémentaires effectives (HSE)	Mensuelle	Variable en fonction de la mission et/ou de la catégorie: - RCD : 1ère cat ORS 18H : 40,12€ - 1ère cat ORS 20H : 36,10€ - 2ème cat ORS 18H : 37,12€ - 2ème cat ORS 20H : 33,41€ - Devoirs faits, études dirigées : 42,32€

RECTORAT DE L'ACADÉMIE DE NORMANDIE

168, RUE CAPONIERE

BP 46184

14061 CAEN CEDEX