

**FICHE TECHNIQUE RELATIVE AU RECRUTEMENT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE DES PERSONNELS  
ENSEIGNANTS, D'EDUCATION ET D'ORIENTATION**

(Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat)

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a élargi la notion de personne handicapée. L'article 27 de la loi du 11 janvier 1984 précise que peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (B.O.E.) mentionnés au 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L.323-3 du code du travail. En raison de la recodification du code du travail, cet article a été abrogé par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 et remplacé par l'article L.5212-13 (partie législative nouvelle). Les 1°, 2°, 3°, 9°, 10° et 11° de l'article L.5212-13 sont identiques au précédent article L.323-3. En revanche, les 4° et 5° de l'article L.5212-13 introduisent de nouveaux bénéficiaires pouvant prétendre à ce recrutement.

### **1. LE CHOIX DES CANDIDATURES**

Bien que les recrutements par la voie contractuelle doivent augmenter de façon significative, la qualité de B.O.E. ne saurait conduire à un recrutement systématique. Si une première appréciation des candidatures s'effectue sur dossier, il est indispensable d'avoir recours à des entretiens, comme le permet l'article 3-1 du décret de 1995. Les dossiers de candidatures doivent comporter une lettre de motivation, un curriculum vitae, la photocopie du justificatif prouvant la qualité de BOE et les photocopies de diplômes. La qualité de B.O.E doit être en cours de validité pour la durée totale du contrat.

Les bénéficiaires du recrutement par la voie contractuelle doivent remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique et satisfaire aux mêmes conditions de diplôme ou de niveau que les candidats inscrits au concours externe. Il est indispensable que toutes les conditions, notamment celles de l'aptitude physique, soient vérifiées préalablement à la signature du contrat.

#### **1-1 les conditions de diplômes**

L'article 2 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 stipule que les candidats au recrutement par la voie contractuelle doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du corps auquel ils sont susceptibles d'accéder.

Il appartient aux candidats de faire la preuve, par tout document officiel établi par l'autorité compétente du pays d'origine, que leur diplôme ou titre correspond bien au niveau requis par la réglementation. Lorsque les documents présentés sont rédigés en langue étrangère, ils doivent être accompagnés de leur traduction en langue française effectuée par un traducteur assermenté.

Aucune procédure de reconnaissance, équivalence ou validation n'est nécessaire de la part du ministère de l'éducation nationale. Il appartient aux établissements ou organismes qui ont délivré les diplômes d'indiquer le nombre d'années d'études postsecondaires qui ont été nécessaires pour les obtenir. Les candidats doivent s'adresser directement à l'établissement ou à l'organisme concerné, afin d'obtenir cette attestation ou une copie du texte officiel (décret, arrêté publié au journal officiel) instituant le diplôme et comportant la même précision ou encore une copie de la décision d'homologation du diplôme en France par le ministère chargé de l'emploi (également publiée au journal officiel).

Cette démarche est inutile lorsque la précision figure expressément sur le diplôme lui-même. En outre, dès lors que, dans le pays d'origine, le diplôme sanctionne le nombre d'années d'études postsecondaires requis pour se présenter aux concours externes, il n'y a pas lieu d'établir une comparaison avec le cursus français correspondant.

Les décrets du 28 juillet 2009 portant statut particulier des corps enseignants et d'éducation ont modifié notamment les conditions de diplômes exigées pour se présenter au concours externes. Vous trouverez en annexe I un tableau vous présentant corps par corps les conditions de diplômes applicables pour le recrutement par la voie contractuelle à compter de la rentrée 2011.

RAPPEL : La dispense de diplôme prévue pour les mères et pères de trois enfants et les sportifs de haut niveau n'est accordée qu'en cas d'inscription aux concours de recrutement et n'est pas recevable pour un recrutement par la voie contractuelle.

#### Cas particuliers des pré-requis

S'agissant de l'accès aux corps de professeur d'éducation physique et sportive, en l'état actuel de la réglementation cette exigence inclut les pré-requis prévus par le statut particulier de ce corps.

En revanche, en ce qui concerne l'accès au corps de professeur des écoles, une nouvelle réglementation a été introduite par l'arrêté en date du 28 décembre 2009 fixant les modalités d'organisation du concours externe, du concours externe spécial, du second concours interne, du second concours interne spécial et du troisième concours de recrutement de professeurs des écoles.

En application du paragraphe 2 de l'article 5 de ce texte, les candidats relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail pourront, à compter de la session 2011, être dispensés des 2 pré requis, conditions exigés jusqu'à présent.

En effet, s'ils ne sont pas, en raison de leur handicap, en mesure d'obtenir ces qualifications, ils peuvent, à partir de la session 2011, en être dispensés après avis d'un médecin agréé mentionné à l'article 20 du décret du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires. Celui-ci devra avoir constaté, d'une part, l'incompatibilité du handicap avec le respect de l'une ou l'autre ou les deux de ces conditions et, d'autre part, que l'absence de respect de celle-ci ne remet pas en cause l'aptitude du candidat à exercer les fonctions postulées, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Cette dispense s'applique donc également pour les candidats recrutés par la voie contractuelle au titre du décret du 25 août 1995 modifié.

#### - La commission départementale

Selon les dispositions de l'article 2 du décret de 1995, les candidats qui possèdent un autre diplôme que celui exigé par les statuts particuliers et qui peuvent justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle peuvent déposer leur candidature auprès de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au corps pour lequel ils postulent.

S'agissant des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, le ministère chargé de l'éducation nationale n'a pas institué de commission d'équivalence, dans la mesure où le dispositif d'appréciation des conditions de diplômes mis en place en 1991 est basé sur la notion large de titre ou diplôme sanctionnant un niveau d'études, et non sur la possession d'un diplôme particulier. Un tel dispositif permet en conséquence aux services chargés de contrôler la recevabilité des candidatures de se prononcer sans qu'il soit nécessaire de faire appel à une commission ministérielle ad hoc.

En l'absence d'une telle commission, il incombe à une commission départementale, placée auprès du préfet de département et présidée par celui-ci, de procéder à cette même vérification.

Le rôle de la commission départementale, qui donne un avis, ne consiste pas à délivrer une équivalence de diplôme, mais à apprécier si le parcours complémentaire à son diplôme effectué par le candidat handicapé : formation continue ou expérience professionnelle, est « de niveau équivalent » à celui requis des candidats aux concours externes.

## **1-2 L'entretien**

Une commission de recrutement sera organisée, elle comprendra notamment le directeur des ressources humaines, le correspondant handicap, l'inspecteur de la discipline concernée.

L'entretien ne doit pas s'apparenter à une épreuve de concours mais doit permettre de s'assurer que le candidat possède bien le profil et les aptitudes nécessaires pour les fonctions postulées. Cette vérification est d'autant plus importante que le décret de 1995 ne prévoit pas de période d'essai et que le contractuel est placé tout de suite en situation.

De plus, il est important de veiller à respecter l'égalité de traitement entre les différents candidats. C'est pourquoi, il est vivement conseillé d'élaborer une grille d'entretien afin de diminuer la subjectivité des "recruteurs" et d'évaluer toutes les candidatures sur la base des mêmes critères.

Lors de ces entretiens sont définis l'accompagnement et les aménagements nécessaires qui devront être effectifs dès le début du contrat (accessibilité, matériel spécifique, assistance humaine, aménagement de la salle de classe, de l'emploi du temps...).

## **1-3 L'aptitude physique et la compatibilité du handicap**

Avant toute signature du contrat, l'administration doit organiser une visite médicale avec un médecin agréé compétent en matière de handicap. Le réseau de ces médecins n'ayant pas été constitué, le médecin de prévention déterminera auprès de quel médecin spécialiste agréé cette visite pourra être organisée, la spécialité devant être en rapport avec le handicap considéré. Ce médecin agréé doit se prononcer expressément sur les deux aspects suivants : l'aptitude physique **et** la compatibilité du handicap avec les fonctions postulées, cette compatibilité étant appréciée en tenant compte des aménagements éventuels nécessités par le handicap. Lorsque les conclusions du médecin sont contestées soit par l'intéressé, soit par l'administration, le dossier est soumis au comité médical compétent (article 21 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime des congés de maladie des fonctionnaires).

## **1.4 L'aménagement du poste de travail**

Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration en matière d'aménagement du poste de travail et son avis est obligatoirement requis. Dans certaines situations, une étude de poste par un ergonome peut s'avérer nécessaire pour prendre en compte le handicap dans la totalité de l'environnement professionnel, y compris pour le mode de transport domicile/travail. Le correspondant handicap met ensuite en œuvre ces aménagements, en relation avec le futur supérieur hiérarchique. Les aménagements nécessaires doivent être effectifs dès la prise de fonctions.

## **1-5 Gestion des refus des candidatures**

Le recteur ou l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale informe par courrier tous les candidats des suites qu'il a réservées à leur demande. Ce courrier devra faire figurer les voies et délais de recours complets qui sont la meilleure protection de l'administration contre les recours "tardifs". Il est hautement recommandé de les faire figurer dans le corps de la lettre (en bas de la page, par exemple, cette mention au verso d'une décision est, en effet, à proscrire). En cas de contestation, la grille d'entretien permettra de motiver la décision et de démontrer que les décisions de recrutement ont été exemptes de discriminations.

## **2. LE CONTRAT**

Il est établi pour une durée d'un an (deux ans pour les conseillers d'orientation psychologues) par le recteur pour le recrutement des personnels du second degré et par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale pour le recrutement des professeurs des écoles.

Le contrat peut être prolongé dans les conditions précisées par les articles 7-1 et 7-2 du décret de 1995.

Il peut être mis fin au contrat par démission de l'intéressé, par abandon de poste et par licenciement pris pour sanction disciplinaire. Le décret de 1995 ne permet pas de période d'essai, ni de

licenciement pour insuffisance professionnelle, la durée entière du contrat étant prévue pour que le contractuel puisse faire la preuve de son aptitude professionnelle.

### **3. LES MODALITES DE DEROULEMENT DU CONTRAT**

Conformément aux termes de l'article 27 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et du décret d'application n°95-979 du 25 août 1995 modifié, le déroulement du contrat a lieu dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'année de stage des lauréats aux concours externes des corps auxquels ils ont vocation à être titularisés

Comme les stagiaires issus des concours externes, les contractuels sont placés en situation d'enseignement. Ils sont affectés dans une école pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et dans un établissement scolaire pour les enseignants du second degré.

Le dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation, prévu par la circulaire DGRH B2 du 25 février 2010, s'applique aux agents recrutés par la voie contractuelle.

*Les conseillers d'orientation psychologues suivront, comme les années précédentes, leur formation dans l'un des établissements habilités à délivrer le diplôme d'Etat de conseiller d'orientation psychologue - DECOP, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires. Il convient de communiquer le plus tôt possible aux organismes de formation la liste des agents concernés afin de faciliter leur prise en charge et la mise en place d'éventuels aménagements.*

#### **3-1 L'accueil du contractuel**

Il s'effectuera dans les mêmes conditions que celui des stagiaires, précisées dans la note de service DGRH B2 du 25 février 2010.

Les regroupements organisés dans les écoles et les établissements d'enseignement et évoqués dans cette note de service permettront notamment à l'enseignant handicapé de vérifier que les différentes aides techniques nécessaires ont bien été mises en place dans les écoles ou établissements scolaires dans lesquels ils sont affectés. Ces aides peuvent concerner notamment l'adaptation de machines ou d'outillages, l'aménagement de postes de travail et les accès aux lieux de travail. Si des problèmes d'adaptation au poste se posent pour l'agent handicapé ou si des aménagements complémentaires s'avèrent nécessaires, le chef d'établissement devra faire appel au correspondant handicap ou en cas de besoin au médecin de prévention.

#### **3-2 L'accompagnement et la formation**

Ils se dérouleront tels que définis dans la note de service précitée.

Un soin tout particulier devra également être porté sur les besoins spécifiques de formation que pourraient présenter les personnels handicapés en dehors des actions de formation prévues. Le financement de celles-ci pourrait alors, le cas échéant, entrer dans le cadre de la convention FIPHFP;

#### **3-3 le temps partiel**

Le bénéfice du temps partiel peut être accordé de droit au contractuel après avis du médecin de prévention (article 14 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics). Les actions de formation devront cependant être suivies à plein temps.

#### **3-4 La mise en place d'un suivi personnalisé**

Un suivi personnalisé, tant médical que professionnel, doit être mis en place afin d'assurer la bonne intégration de ces personnels. Dans un souci de prévention du contentieux, il est fortement conseillé de formaliser par écrit les échanges à ce sujet avec les personnes recrutées.

Au plan médical, comme tous les personnels handicapés, ils font partie de la population suivie en priorité par la médecine de prévention. A ce titre, ils bénéficient au moins d'une visite médicale annuelle, ces visites médicales revêtant un caractère obligatoire.

Le correspondant handicap s'assure après le début de la prise de fonctions si des aménagements non prévus initialement seraient nécessaires et si ceux accordés correspondent bien aux besoins réels. Il intervient par ailleurs en tant que de besoin et peut être saisi à tout moment par ces agents ou par leur supérieur hiérarchique.

#### **4. L'APPRECIATION DE L'APTITUDE PROFESSIONNELLE**

L'article 8 du décret de 1995 prévoit qu'un jury organisé par l'administration chargée du recrutement apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent contractuel au vu de son dossier et après un entretien avec celui-ci.

##### **4.1 L'appréciation du jury**

Le jury se prononce sur le fondement du référentiel de compétences prévu par l'arrêté du 12 mai 2010 portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseiller principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier.

Il aura au préalable pris connaissance du dossier du contractuel. Ce dossier comprend l'avis d'un membre des corps d'inspection de la discipline, donné après consultation du rapport du tuteur auprès duquel le contractuel a effectué son contrat. L'avis peut également résulter d'un rapport d'inspection.

A ce dossier est également joint l'avis du chef de l'établissement dans lequel le contractuel a été affecté

L'objectif étant d'évaluer l'aptitude professionnelle de l'agent, ces rapports doivent être rédigés sur les seuls plans professionnels et pédagogiques, à l'exclusion de toute appréciation sur le handicap.

En cas d'avis défavorable à la titularisation, toutes pièces complémentaires étayant cet avis seront jointes au dossier.

##### **4-2 La composition du jury**

La composition du jury est fixée par un arrêté pris par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale pour le premier degré et par le recteur d'académie pour le second degré.

- pour le premier degré : il s'agit du jury académique chargé d'évaluer l'aptitude des professeurs des écoles stagiaires à se voir délivrer le diplôme professionnel de professeur des écoles, auquel est adjoint un représentant de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale et une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées (le correspondant handicap académique) ;

- pour le second degré : il s'agit des jurys académiques compétents pour apprécier l'aptitude professionnelle des stagiaires lauréats de concours, auxquels sont associés un représentant du recteur et une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées (le correspondant handicap académique).

**ATTENTION** : Les jurys se prononcent sur l'aptitude professionnelle de ces agents contractuels et non sur l'admission au CAPE, CAPES, CACPE, CAPEPS, CAPLP ou au CAPET.

##### **4-3 L'entretien avec le jury**

L'entretien, obligatoire, a pour objectif de permettre au jury d'apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent, au vu de son dossier et au regard des responsabilités et des missions qui doivent être exercées par les personnels enseignant, d'éducation ou d'orientation. D'une durée maximum d'une demi-heure, il ne doit pas s'apparenter à une épreuve de concours. Il se déroule dans la période des entretiens fixés pour les lauréats de concours.

A la suite de l'entretien, le jury émet un avis qui est communiqué à l'intéressé.

Le jury devra être organisé suffisamment tôt pour que la CAP compétente puisse se prononcer avant la fin du contrat.

##### **4-4 La consultation du dossier**

Le contractuel peut consulter son dossier avant sa transmission au jury aux fins de préparer l'entretien, mais également après la délibération du jury.

## **5. L'AVIS DE LA CAP**

L'avis de la CAP, départementale pour le premier degré, académique pour le second degré, est un préalable nécessaire à la titularisation de la personne handicapée recrutée par contrat et doit être recueilli après l'entretien avec le jury. Un soin particulier doit être porté à l'articulation des calendriers afin que cet ordre soit respecté. La CAP dispose du dossier du contractuel et de l'avis du jury.

## **6. LA DECISION A L'ISSUE DU CONTRAT**

Dans tous les cas, la décision relative à la titularisation est prise par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation, ou par le recteur d'académie, qui la notifie à l'intéressé.

### **6-1 La titularisation**

Elle est prononcée par l'autorité disposant du pouvoir de nomination, à savoir :

- pour le premier degré : l'arrêté de titularisation est pris par l'inspecteur d'académie ;
- pour le second degré : l'arrêté de titularisation est pris par le ministre. Les dossiers doivent être adressés dans les meilleurs délais au ministère de l'éducation nationale, sous le timbre de la mission à l'intégration des personnels handicapés.

Pour être complets, ces dossiers doivent comporter :

- la photocopie du justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en cours de validité au moment du recrutement **et** de la titularisation,
- le bilan de la visite médicale constatant l'aptitude aux fonctions **et** la compatibilité du handicap avec les fonctions, effectuée avant la signature du contrat,
  - l'exemplaire du contrat établi, qui doit être daté et signé par le recteur d'académie ou l'inspecteur d'académie et par l'intéressé,
  - le procès verbal du jury,
  - l'avis de la C.A.P.A. concernée (dans l'attente du procès verbal, une attestation du recteur peut être établie).

### **6-2 L'avis défavorable à la titularisation**

Deux hypothèses peuvent se présenter :

- l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes

Il est possible, après avis de la CAP compétente, de prononcer le renouvellement du contrat pour une durée équivalente à celle du stage prévu par le statut particulier du corps concerné. Une évaluation des compétences de l'intéressé doit être préalablement effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle : il s'agit notamment de préciser s'il est préférable de le placer en situation (avec les mêmes actions de formation spécifiques que les stagiaires qui accomplissent leur stage en situation) ou en formation à l'IUFM lors de ce second contrat.

**ATTENTION** : Le renouvellement n'est autorisé qu'une seule fois.

- l'agent n'a pas fait la preuve des capacités professionnelles requises

Après avis de la CAP, le contrat n'est pas renouvelé et l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage. Il en est avisé lors de la notification écrite de la décision de l'inspecteur d'académie ou du recteur.

### **6-3 Cas d'avis divergent**

En cas d'avis divergent entre le jury et la CAP, il appartient au recteur ou à l'inspecteur d'académie de statuer au vu de l'ensemble des éléments dont il dispose. Il notifie alors sa décision à l'intéressé.

## **7. LA PREMIERE AFFECTATION EN QUALITE DE TITULAIRE**

La première affectation de ces fonctionnaires doit être prononcée sans que leur soient applicables les dispositions prévues pour les fonctionnaires stagiaires titularisés dans le même corps. Les intéressés ne doivent donc pas participer aux opérations du mouvement interacadémique en vue de leur première affectation en qualité de personnel titulaire. Celle-ci est prononcée par vos soins, dans le cadre intra-académique, sur les postes qui auront été préalablement réservés pour leur recrutement.

## **8. LA PRIME D'INSTALLATION**

Après avoir été titularisés, les personnels recrutés par la voie contractuelle peuvent percevoir la prime spéciale d'installation selon les modalités prévues par le décret n° 89-259 du 24 avril 1989 modifié relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains fonctionnaires débutants.

## **9. LA PRISE EN COMPTE DES SERVICES ANTERIEURS DANS LE RECLASSEMENT**

La reprise d'ancienneté a été accordée aux travailleurs handicapés recrutés par la voie contractuelle dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours, en application des dispositions de l'article 9-1 du décret de 1995.

Si les stagiaires issus des concours externes bénéficient, dès leur nomination en cette qualité de la reprise d'ancienneté des services, en revanche, de telles mesures de reclassement n'interviennent pour les contractuels qu'au moment de leur titularisation ainsi que le prévoit l'article 9-1 du décret de 1995.

Lorsqu'un contractuel a bénéficié de deux contrats successifs au titre du présent décret, la prise en compte est limitée à la durée initiale du premier contrat.

## **10. LA REMUNERATION ET LES INDEMNITES ANNEXES**

Ces agents contractuels sont recrutés au 1<sup>er</sup> échelon du corps dans lequel ils ont vocation à être titularisés.

Leur rémunération est alignée sur celle des stagiaires issus des concours externes et évolue dans les mêmes conditions. Dans le cas d'un deuxième contrat, le contractuel est rémunéré à l'indice correspondant au dernier échelon acquis à la fin du premier contrat, et sa rémunération n'évolue pas lors de la 2<sup>ème</sup> année.

Leur sont également versées, le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités auxquelles peuvent prétendre les fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au corps considéré.

Les contractuels ayant vocation à être titularisé en qualité de conseiller d'orientation psychologues sont rémunérés pendant toute la durée de leur formation par les services du rectorat qui ont procédé à leur recrutement.

Par ailleurs, je vous précise que les services accomplis par un agent contractuel sont valables de plein droit pour la retraite dans la mesure où ils sont considérés comme des services de stage pour la titularisation de l'agent. Ils n'ont pas à être validés dans les conditions de l'article 5 du code des pensions, mais il incombe au service liquidateur du traitement de procéder à la régularisation de cette période par le versement des retenues pour pensions civiles correspondantes.

## **11 LES FRAIS DE DEPLACEMENT**

Les frais de transport sont pris en charge par l'administration dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la prise en charge des frais de transport domicile travail (décret n°82-887 du 18 octobre 1982 ou décret n°2006-1663 du 22 décembre 2006) et à la prise en charge des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat (décret n°2006-781 du 3 juillet 2006).

## **12 LE REGIME DES CONGES**

Les dispositions de l'article 11 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique précisent notamment que sont applicables à ces agents les dispositions du titre IV (congé pour raison de santé) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires, à l'exception de l'article 13 (congé de grave maladie).

## **13. LA NOTATION**

En fonction de leur reclassement, les personnels titularisés peuvent prétendre à un avancement d'échelon au cours de la première année d'exercice. Les notes de début de carrière, administratives et

pédagogiques, seront fixées au moment de la titularisation pour être prises en compte dans les tableaux d'avancement d'échelon de l'année en cours.

Pour les personnels enseignants du second degré, la note administrative est fixée en fonction de la note moyenne de l'échelon de classement, de la même manière que pour les stagiaires issus du concours externe. S'agissant de la note pédagogique, elle sera fixée par les corps d'inspection en fonction des éléments du dossier des intéressés.

En ce qui concerne les conseillers d'orientation psychologue et les conseillers principaux d'éducation, c'est la note moyenne de leur échelon de reclassement qui est prise en compte.

Pour les professeurs des écoles, à qui il n'est pas attribué de note administrative, la note pédagogique est fixée à la suite d'une inspection qui n'intervient qu'au cours de la deuxième année d'exercice. Afin de permettre à ces agents de bénéficier des actes de gestion de leur carrière auxquels ils pourraient prétendre dès leur première année d'exercice, il leur est appliqué la même procédure qu'aux professeurs stagiaires : une note pédagogique, fixée en fonction de la note moyenne de l'échelon de début de carrière, leur est attribuée par l'inspection académique.

En tout état de cause, au cours de la première année d'exercice en tant que titulaire, ces notes seront fixées selon les règles de droit commun.

## **TEXTES DE REFERENCE**

- loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment son article 27
- loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- décret n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires
- décret n° 89-259 du 24 avril 1989 modifié relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains fonctionnaires débutants
- décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics
- décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- note de service DGRH B2 du 25 février 2010 relative au dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation des enseignants stagiaires des premier et second degrés et des personnels d'éducation stagiaires
- arrêté du 12 mai 2010 portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier
- arrêté du 12 mai fixant les modalités d'évaluation et de titularisation des professeurs des écoles stagiaires
- arrêté du 12 mai fixant les modalités d'évaluation et de titularisation de certains personnels stagiaires de l'enseignement du second degré relevant du ministre chargé de l'éducation