

SITUATION JURIDIQUE DES AGENTS NON TITULAIRES

I. QUALIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE

- **Droit Public**
- **Droit Privé**

Textes de référence :

Loi 83-634 du 13 juillet 1983 Article 3
Loi 84-16 du 11 janvier 1984 Article 4
Décret 86-83 du 17 janvier 1986
Circulaire DGAFP 00-1262 du 26 novembre 2007
Loi 2012-347 du 12 mars 2012 (Loi Sauvadet)
Décret 2013-68 du 13 janvier 2013
Décret 2014-1318 du 3 novembre 2014

SITUATION JURIDIQUE DROIT PUBLIC	SITUATION JURIDIQUE DROIT PRIVE
<p><u>Agents contractuels</u> : (auxiliaires et VAE)</p> <p><u>Régime juridique</u> : Droit Public</p> <p><u>Compétence</u> : Juge Administratif</p> <p><u>Le droit public</u> : (code de la fonction publique)</p>	<p><u>Agents de droit privé</u></p> <p><u>Régime Juridique</u> : Droit privé</p> <p><u>Compétence</u> : Juridiction judiciaire, tribunal des Prud'hommes</p> <p><u>Le droit du travail</u> : code du travail</p>

La qualification juridique de l'agent résulte de textes qui les rattachent au droit du travail ou au droit public.

Lien de référence en cas de litige	A chaque contrat correspond un article du code du travail.
<p>Textes de Références :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Loi 84 ➤ Art 3 et 4 ➤ Généralités sur les fonctionnaires ➤ Décret 86- 89 (ANT) du 17/01/86 pris par application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11/01/84 (recrutement, congés annuels, formation, congé médical, congé pour raisons personnelles, ancienneté, réemploi, mobilité, temps de travail, suspension et discipline, fin de contrat et licenciement, indemnité de licenciement et disponibilités diverses). ➤ Décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 	

Les droits et obligations régissant la relation de travail des non titulaires trouvent leurs sources dans le contrat de travail qui ne peut pas déroger au texte cadre.

Bien lire le contrat de Travail

<p>Les décrets cadre précisent les modalités de recrutement, les congés, les régimes disciplinaires et le régime de la cessation de fonctions et les rémunérations.</p> <p>Le champ du décret 86-83 s'applique aux agents non titulaires recrutés dans les conditions définies aux articles 3-4-5 et 6 de la loi 84.53 du 26/01/84.</p> <p>En plus : régimes particuliers</p> <ul style="list-style-type: none"> • handicapés de la FPE • non titulaires en application de la loi LE PORS • agent relevant de l'art 34 de la loi 2001.321 du 12/04/2000 • agent recruté à la suite d'un transfert d'activité • loi 2005-843 du 26/07/2005 introduit après la modification du décret. 	
---	--

Les clauses du contrat de travail de la Fonction Publique d'Etat

➤ L'intérêt des clauses :

Lorsque les agents ne relèvent pas des décrets cadre, c'est le contrat qui précise la relation de travail, ces clauses s'imposent aux deux parties.

Exemple :

- la clause définissant les missions (en cas de litiges, licenciements)
- la clause imposant la présentation à un concours
- la clause de mobilité du à la mission
- la clause de non concurrence
- la clause de dite formation

➤ Modification unilatérale du contrat :

Il en existe plusieurs :

- Modification en application du contrat (résultant d'une ou plusieurs clauses du contrat)
- Modification en application du pouvoir de modification unilatérale du contrat
- L'administration se donne le pouvoir pour le bon fonctionnement du service de modifier le contrat (nécessité de service)
- Modification des fonctions et du lieu d'exercice
- Modification du temps de service (réduction ou augmentation)
- Modification substantielle et renouvellement du contrat
- Avenant signé des deux parties, implique un nouveau contrat
- Portabilité des contrats (le droit de la fonction publique si date de disposition relative à la portabilité du contrat d'un employeur public à un autre (essentiellement pour les CDI), réforme 12/03/2012 : Loi Sauvadet.

III - DROITS ET OBLIGATIONS

➤ Conditions de rémunérations :

Décret 2007-338 du 12 mars 2007

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative en prenant en compte notamment la rémunération accordée au fonctionnaire de qualification équivalente, exerçant des fonctions de même niveau ainsi que d'autres éléments tels que les fonctions occupées, la qualification et l'expérience.

Obligations :

- Exercer personnellement ses fonctions
- Occuper l'emploi sur lequel il est nommé et affecté
- Se consacrer à l'intégralité de ses fonctions.

OBEISSANCE HIERARCHIQUE

- Respect des lois et règlements
- Obéissance à l'ordre hiérarchique

MORALITE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE

- Probité et désintéressement
- Impartialité, neutralité
- Discrétion et secret professionnel
- Obligations de réserve et de dignité

DEONTOLOGIE (essentiellement la loi LEPORS)

OBLIGATION DE SERVICE (Non-titulaires –Titulaires)

- Respect des obligations de service
- Autorisation d'absence
- Aménagement horaires
- Possibilité de temps partiel

Droits :

- Droit à la protection fonctionnelle si faute de service, contre menaces, voie de faits dont l'agent peut être victime à l'occasion de ses fonctions en interne ou externe.
- Droit à la protection sociale et aux congés
- Droit à la liberté syndicale et à la représentativité

- Droit aux principes de non-discrimination : signature du protocole "égalité professionnelle"
- Droit de grève
- Droit à la participation aux instances : CT- CHS-CT –CCP

Période d'essai

- ✓ 3 semaines pour 1 CDD inférieur à 6 mois
- ✓ 1 mois « 1 CDD inférieur à 1 an
- ✓ 2 mois « 1 CDD inférieur à 2 ans
- ✓ 3 mois « 1 CDD inférieur ou égal à 2 ans
- ✓ 4 mois « **1 CDI**

- La période d'essai doit figurer dans le contrat
- Elle peut être renouvelée une fois si notifiée sur le contrat
- Le licenciement durant cette période doit être motivé et précédé d'un entretien
- Pas de préavis, ni d'indemnité

IV -CESSATION DE FONCTION

Démission :

Le cadre législatif prévoit dans les 3 décrets relatifs aux Agents Non Titulaires dans les 3 fonctions publiques, la volonté de l'agent contractuel à mettre fin unilatéralement à son contrat avant terme de celui-ci (article 48 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

La démission doit être stipulée par courrier recommandé.

Abandon de poste :

L'agent a rompu le lien qui l'unissait au service et donc renonce aux garanties de protection disciplinaire par une absence injustifiée de type : cessation de travail

- absence de reprise après une absence régulière
- refus de rejoindre un nouveau poste.

Licenciement et Indemnités

Plusieurs motifs peuvent engendrer le licenciement d'un agent contractuel
(interdiction en cas de maternité, de paternité ou d'adoption)

Loi 2014-873 du 4 août 2014 relatif à l'égalité réelle entre homme et femme.

Le licenciement doit être justifié et respecté des délais

❖ **Il donne droit à des conséquences financières
(Versement d'une indemnité de licenciement).**

✓ **MOTIFS :**

- Motif disciplinaire ex : faute grave
- Insuffisance professionnelle ex : mauvaise organisation du travail, incapacité à s'intégrer, perte de confiance...
- Inaptitude physique
- Suppression du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement
- Transformation du besoin ou de l'emploi et adaptation impossible de l'agent au nouveau besoin
- Recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi occupé par un ANT
- Refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat (temps, lieu de travail)

- Impossibilité de réemploi de l'agent à l'issu d'un congé disponibilité

✓ **ENTRETIEN PREALABLE :**

- Obligatoire selon le décret du 17 janvier 1986 modifié par le décret 2007-338 du 12 mars 2007
- Convocation effectuée par lettre recommandée ou remise en main propre avec une contre signature
- La lettre indique l'objet de la convocation
- L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre
- L'agent peut se faire accompagner par la personne de son choix
- Lors de l'entretien, l'administration indique les motifs du licenciement et éventuellement le délai de demande de reclassement et les conditions d'offre de reclassement

✓ **OBLIGATIONS de RECLASSEMENT :**

- Obligation préalable de reclassement pour les agents en CDI et en CDD lorsque celui-ci est postérieur à la date à laquelle le reclassement est formulé (reclassement pour la période restant à courir avant le terme du contrat)
- Sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou avec l'accord de l'agent sur une autre catégorie, mais compatible avec les compétences professionnelles de l'agent
- Reclassement proposé par écrit
- Si refus par l'agent du reclassement : licenciement prévu par l'article 46 du décret
- si le reclassement ne peut aboutir avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement, pour 3 mois maximum puis licenciement si l'agent refuse l'emploi proposé

✓ **INDEMNITES :**

Une indemnité de licenciement est versée aux agents recrutés en CDI ou CDD, licenciés avant le terme du contrat.
Le calcul de l'indemnité de licenciement prend en compte l'ancienneté acquise au titre des différents contrats successifs auprès du même employeur y compris avec une interruption qui n'excède pas 2 mois.

✓ **NON RENOUVELLEMENT DU CONTRAT :**

- obligation de tenir un entretien préalable pour tous les agents
- notification par l'administration de la décision de renouvellement ou pas au plus tard 1 mois avant son terme
- le non renouvellement des représentants syndicaux doit être soumis à l'avis de la CCP

CONTRAT PRIVE



Contrat d'apprentissage

Référence : * code du travail – Art L-6211-1 à L6261-2
* code de l'éducation – Art L-337-3-1
* code général des impôts – Art 81 bis

Objet :

L'apprentissage permet à des jeunes de 16 à 25 ans et + (sous condition) de conclure un contrat de travail alternant formation théorique (CFA) et formation pratique dans une administration ou un établissement public.

Ceci permet d'acquérir une qualification professionnelle :

- *statut de salarié*
- *rémunération fixée en % du smic*
- *accompagnement d'un maître de stage.*

Le contrat d'apprentissage n'offre le droit qu'à une embauche dans la fonction publique en général (par concours/par champ de compétence).

Statut des bénéficiaires :

Caractéristiques du contrat :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé de type particulier dont les litiges relèvent des périmètres des juridictions de l'ordre judiciaire (Prud'homme).

- *l'employeur assure : une formation complète en entreprise*
- : *verse un salaire*

Financement de la formation : Loi S2.675 du 17/07/92

Le coût de la formation est pris en charge par l'employeur public car il ne paye pas la taxe d'apprentissage. L'employeur peut solliciter l'accord du Conseil Général pour le coût de la

formation, ou soit couvert par la subvention que le Conseil Général alloue au CFA (convention avec le CFA)

CUI – CAE



- **CUI : contrat unique d'insertion**
- **CAE : contrat d'accompagnement de l'emploi**

Texte de référence :

- Loi 2008 –1249 du 1/12/2008 ou 2012–1189 du 26/10/2012 portant création des emplois d'avenir.
- Décret 2009-1442 du 25/11/2009 relatif au contrat unique d'insertion

Définition :

Un contrat de travail conclut entre un employeur et un salarié qui prend la formation d'un CAE dans le secteur non marchand (collectivité territoriale).

Objet :

Depuis la loi 2012-11-89 du 26/10/2012 le CUI – CAE a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. A ce titre, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il porte sur des emplois visant à pourvoir à des besoins collectifs non satisfaits.

Le CUI – CAE peut-être conclut sous la forme d'un CDI ou CDI.

La durée hebdomadaire de travail varie de 20h à 35h.

Statut du contrat :

La durée de l'aide à l'insertion professionnelle attribuée au titre du CUI – CAE est fixée à 24 mois et ne peut excéder le terme du contrat sauf pour le salarié de plus de 50 ans. C'est un contrat de travail de droit privé, CDD ou CDI à temps complet ou temps partiel.

Le contrat est régi par les dispositions de l'article 12-42-3 du code du travail :

l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de fin de contrat ou indemnité de précarité.

Le contrat doit comporter la mention « dans le cadre d'un contrat unique d'insertion »

Durée minimum du contrat : 6 mois – durée maximum : 24 mois (peut-être prolongé à titre dérogatoire pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation).

Statut du bénéficiaire :

Le titulaire du contrat est un salarié à part entière :

il perçoit un salaire au moins égal au produit du SMIC. La durée est de 20h à 35h.

Tout aménagement de temps, période, de missions doit être indiqué dans le contrat de travail.

l'agent sous CUI – CAE ne peut-être recruté ni sur un grade ni sur un indice.

Fin de contrat :

- Suspension de contrat à la demande du salarié
- Rupture de contrat pour non respect des clauses par l'employeur
- Rupture de contrat à l'initiative de l'employeur
- Rupture de contrat (exemple : licenciement pour faute grave, économique)

Le montant de l'aide à l'insertion professionnelle ne peut excéder 95% du SMIC. Elle n'est soumise à aucune charge fiscale.



EMPLOI D'AVENIR

Texte de Référence :

Loi 2012-11-89 du 26/10/2012 portant création des emplois d'avenir
Décret 2012-12-10 du 31/10/2012

Objet :

Il s'adresse à des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Il permet à ces jeunes d'accéder à une expérience professionnelle.

Il facilite l'accès à l'insertion professionnelle et à la qualification.

- 1 – *emploi d'avenir professeur*
- 2 – *emploi d'avenir s'inscrivant dans le cadre des CUI – CAE*
- 3 – *aide à l'insertion professionnelle accordée pour une durée de 12 à 36 mois*

Les employeurs du secteur non marchand, les établissements publics, les locaux d'enseignement peuvent bénéficier de ce dispositif "emploi d'avenir".

Statut du bénéficiaire :

- Jeunes sans emploi âgés de 16 à 25 ans
- Personnes sans emploi âgées de – de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé
- Jeunes sans diplôme du système de fonctionnement initial
- Jeunes seulement titulaire d'un diplôme CAP-BEP à la recherche d'emploi depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois
- Les jeunes résidant dans une zone urbaine sensible ou une zone de revitalisation rurale ou DOM ayant atteint au plus le niveau du 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur, en recherche d'emploi depuis 12 mois au cours des 18 derniers mois
- Les étudiants boursiers en seconde année de licence se destinant au métier de professeur

Les emplois d'avenir correspondent à un recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité social ou environnemental ou ayant un fort potentiel de création d'emploi.

Statut du contrat :

- * L'emploi d'avenir est conclu sous la forme de CUI – CAE (contrat de droit privé sauf dispositions spécifiques)
- * Le contrat est conclu pour une durée maximum de 36 mois, le minimum est de 12 mois
- * Le contrat peut être prolongé au delà de 36 mois sans autorisation de l'administration concernée pour permettre d'achever une formation professionnelle
- * Le contrat d'avenir professeur est conclu pour une durée déterminée d'1 an renouvelable dans la limite des 3 ans, il prend fin en cas de réussite au concours
- * Durée du travail à temps complet, sauf temps partiel avec accord du salarié, mais ne peut être inférieur à un mi-temps
- * Pour les emplois d'avenir professeur : temps de travail qui ne peut excéder 17,3 H/semaine. Les horaires doivent être compatibles avec la poursuite d'études universitaires.

Rémunération :

Minimum le SMIC y compris pour les jeunes de – de 17 ans. Cumul de la rémunération et de la bourse d'études pour les emplois d'avenir professeur.

Suivi et Formation :

- Désignation d'un tuteur chargé de suivre le jeune dans l'exercice de son emploi
- Suivi personnalisé et bilan
- Les jeunes sont éligibles aux fonctions relevant de la responsabilité de l'employeur
- Reconnaissance des compétences acquises et attestation d'expérience professionnelle et de formation.

Fin de contrat :

Le contrat peut-être rompu par le salarié, préavis de 2 semaines, pour l'employeur avec justification d'une cause réelle et sérieuse avec un préavis d'un mois.

CONTRAT ADULTE RELAIS



Référence :

Loi 95-115 du 4/02/95 dite loi d'orientation pour l'aménagement et développement du territoire ou dans un autre territoire prioritaire des contrats de ville.

Circulaire DIV/DPT- IEDI N° 2002 – 283 du 3/06/2002 relative à la mise en œuvre du programme adulte/relais.

Objet :

Ces contrats sont essentiellement à délibération des collectivités territoriales et établissements publics de santé. Toutefois, les établissements publics locaux d'enseignement peuvent avoir recours à ces contrats.

Les activités « d'adulte relais » s'exercent dans le secteur non lucratif.

Le travail doit bénéficier à la ZUS (zone urbaine sensible) ou au territoire prioritaire du contrat urbain de cohésion sociale (CUCS).

Statut du contrat :

Il s'adresse aux personnes âgées au moins de 30 ans sans emploi ou bénéficiant sous réserve qu'il soit mis fin à ce contrat, soit d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), soit d'un contrat d'avenir et résidant en zone urbaine sensible.

Ils assurent des missions de médiations sociales et culturelles sous convention entre employeurs de droit public et le salarié (contrat privé).

- Contrat de 3 ans conformément avec la durée de la convention avec l'Etat, renouvelable une fois
- Le salarié peut rester chez le même employeur pendant les 6 ans à temps plein ou partiel mais ne peut-être inférieur à un mi-temps (17H30)
- La rémunération est au moins égale au SMIC.

Fin de contrat :

- à l'échéance de son terme
- pas d'indemnité de précarité

- rupture à l'initiative de l'agent avec un préavis de 2 semaines
- rupture à l'initiative de l'employeur avec justification et procédure de droit commun de licenciement : Code du travail L 1234-1

CONTRAT STAGIAIRE



Référence :

Loi 2006-396 du 31/03/2006
Décret 2009-885 du 21/07/2009
Circulaire 2010-102 du 13/07/2010

Objet :

Il s'agit d'un dispositif nouveau s'inscrivant dans une politique générale du gouvernement en faveur du développement des stages professionnels des étudiants mais aussi de leur « moralisation ».

Statut du contrat et bénéficiaire :

- Ce sont des périodes d'observations et de formations pratiques s'inscrivant dans le cadre d'un cursus de fonction initiale scolaire et universitaire qu'ils ont vocation à compléter et qui ont pour objet principal la familiarisation avec le milieu professionnel
- Les étudiants sont inscrits à la préparation d'une discipline d'enseignement supérieur en établissement reconnu par l'Etat (Public ou Privé)
- Ne concerne pas la formation professionnelle continue qui relève d'un régime spécifique prévu par le contrat de travail, ni des contrats d'apprentissage en alternance
- Obligation d'une convention
- Durée du stage initial ou période cumulée qui ne peut excéder 6 mois sauf pour ceux qui ont un cursus pédagogique prévoyant une durée supérieure
- La circulaire du 29 juillet 2009 prévoit la désignation d'un tuteur
- Le stagiaire doit avoir les moyens matériels indispensables au bon déroulement du stage.

Fin de contrat :

- Une attestation de stage indiquant les principales activités

- Lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois, obligation d'une gratification établie en tenant compte de la durée hebdomadaire du stagiaire (Art L 242-4-1 code de SS).

Cas particulier des étudiants en Master se destinant au métier d'enseignant

La réforme exige des pré requis de diplômes renforcés.

Une année de stage consécutive à la réussite du concours est obligatoire avec une prise de fonction définitive dans une classe.

Le Ministère de l'Éducation Nationale a prévu d'initier les candidats inscrits aux préparations aux concours à effectuer des périodes de stages afin de se familiariser aux aspects professionnels des métiers de l'enseignement.

Sont prévus :

- stage d'observations et de pratiques accompagnées : 1^{ère} et 2^{ème} années de MASTER
- stage en responsabilité : 2^{ème} année ou titulaire du MASTER

INTERIMAIRE



Référence :

Code du travail : Art L 12 51-60
Loi 84-16 du 11/01/84 Art 3 bis.

Il s'agit non d'un recrutement de personnels mais d'une prestation de service.
Le contrat conclu constitue en effet un marché de service.

Plusieurs procédures possibles :

- * *accord cadre*
- * *marché à bons de commande*
- * *régime normal et simplifié (entreprise de travail temporaire)*

Contrat :

Relation tri-partite, contrat de marché entre l'entreprise publique/entreprise de travail temporaire/salarié intérimaire.

Toute mission peut donner lieu à la conclusion d'un contrat d'intérim, la loi n'excluant aucune activité.

Le code du travail prévoit que l'on peut recourir à un travailleur intérimaire pour faire face à un accroissement temporaire d'activité en lien avec des postes supprimés (6 mois). Il prévoit aussi qu'il n'est pas possible de recourir à un travailleur intérimaire pour remplacer un médecin du travail, un juriste, ni pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (liste Art 12 51-10, L1251-9 du code du travail).

Le recours aux entreprises d'intérim doit demeurer exceptionnel et pour répondre à des nécessités liées à la continuité et bon fonctionnement du Service Public, et ne doit pas avoir comme conséquence de contourner les règles de la Fonction

Publique. C'est à dire que l'agent intérimaire ne doit pas se substituer à un fonctionnaire.

Contrat écrit où sont explicitées les raisons du recours (remplacement

La durée de la mission doit être précisée : début, terme de la mission, modalités d'aménagement.

Durée :

Durée maximum fixée à 18 mois pour les besoins occasionnels, surcroît d'activité et remplacement momentané, et de 12 mois si vacance temporaire d'emploi.

Durée particulière : 9 mois pour des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ou attente de prise de fonction de l'agent. 24 mois pour une mission à l'étranger.

- période d'essai
- suspension ou rupture de contrat possible au cours de la période d'essai, cas de faute grave ou cas de force majeure
- l'intérimaire est soumis aux règles du Titre I du statut et au règlement intérieur de sa structure d'accueil.

REGIME PARTICULIER DES **ENSEIGNANTS**

➤ **PERSONNELS HANDICAPES**

➤ **LES FONCTIONNAIRES D'ENSEIGNEMENT**

- ✓ Contractuels de l'enseignement supérieur
- ✓ Vacataires de l'enseignement supérieur

➤ **PERSONNELS DE FORMATION INITIALE** (Secondaire)

➤ **PERSONNELS DE FORMATION CONTINUE**

➤ **ASSISTANTS D'EDUCATION**

LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Référence :

Loi 84-16 du 11/01/84 Art 27

Décret 95-979 du 25/08/95

Les employeurs publics se doivent d'intégrer le recrutement de travailleurs handicapés dans leur politique globale de recrutement soit 6 % minimum.

Le dispositif a pour but de favoriser l'accès des travailleurs handicapés à la Fonction Publique.

Il permet d'intégrer une personne dans la Fonction Publique au terme d'un recrutement par contrat : les intéressés sont titularisés sous réserve de remplir les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction (catégorie A – B – C).

Les bénéficiaires selon le contrat de travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés
- Les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles avec incapacité permanente égale à 10 %
- Titulaire d'une pension d'invalidité
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L 324 du code des pensions militaires et des victimes de guerre

- Les titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité (L 91-13 89 du 31/12/91)
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les titulaires des allocations adultes handicapés

FONCTIONNAIRES D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

➤ **PERSONNELS CONTRACTUELS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

☞ **Attaché temporaire d'enseignement et de recherche : ATER**

Référence:

Décret 86-83 du 17/01/86

Décret 88-654 du 7/05/88

Décret 91-259 du 7/03/91

Catégorie de personnels temporaires recrutés par les établissements publics d'enseignement supérieur relevant de la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur.

Ce sont des personnes qui achèvent ou viennent d'achever un doctorat et souhaitent préparer le concours de recrutement dans le corps de fonctionnaires ou enseignant chercheur (ex : Maître de conférence).

Condition de recrutement :

- Être fonctionnaire titulaire ou stagiaire de catégorie A
- Être inscrit en préparation d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches
- Être titulaire d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches + se présenter à un concours de recrutement de l'Enseignement Supérieur
- Être enseignant ou chercheur de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherches au moins pendant 2 ans
- Être titulaire d'un doctorat ou d'un titre ou diplôme étranger équivalent
- Être moniteur recruté dans le cadre d'un monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur

CDD dont la durée varie selon la catégorie d'ATER dont relève le candidat :

- pour les fonctionnaires titulaires de catégorie A : durée 3 ans renouvelable 1 fois un an
- pour les moniteurs et étudiants contrat d'1 an renouvelable une fois soit 2 ans maximum

☛ **Enseignant ou Chercheur de nationalité étrangère :**

- Contrat de 3 ans renouvelable une fois 1 an

Type de contrat	Durée	Renouvellement
Article 2 – décret du 7/05/1998		
ATER Fonctionnaire Catégorie A	3 ans	1 an
ATER Ex-allocataire	1 an	1 an
ATER Enseignant ou chercheur de Nationalité étrangère	3 ans	1 an
ATER Ex moniteur	1 an	1 an
ATER Doctorant	1 an	1 an
ATER Docteur candidat à un concours supérieur	1 an	1 an

Obligation de service :

- Enseignement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques/an
- Possibilité de temps partiel dès le recrutement
- Encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens

Rémunération :

- Indice unique 513 brut temps plein
- Indice unique 327 brut à temps partiel

Fin de fonction :

- au terme du contrat
- aucun droit au renouvellement automatique
- le chef d'établissement dispose du droit d'interrompre le contrat après 1 an de fonction



Enseignants associés ou invités :

Référence :

Art L 952-1 du code de l'éducation
Art 5 de la loi 84.16 du 11/01/84
Décret 85 733 du 17/05/85

Accès particulier à l'enseignement supérieur réservé à des personnalités extérieures à l'université, professeur ou universitaires étrangers qui font bénéficier l'université de l'apport de leur compétence et de leur expérience.

Ils doivent justifier d'une expérience professionnelle en dehors des établissements français à l'étranger, ou exercer des fonctions (mi-temps ou temps plein) d'enseignement et de recherches dans un établissement étranger.

Les conditions de recrutement, durée et renouvellement des fonctions varient selon la nature de l'emploi : personnes associées à mi-temps.

Ces personnels sont soumis à l'ensemble des obligations de services des personnels titulaires de niveau équivalent. Missions définies dans l'article L 252 B du code de l'éducation (128 heures de cours magistraux ou 192 heures de TD ou TP)

Rémunération :

Décret 2007-772 du 10/05/2007
Décret 84-431 du 6/06/1984

☞ Enseignants contractuels des établissements supérieurs relevant du décret 81.535 du 12/05/81

Référence :
Décret 92.131 du 5/02/92

Ils sont recrutés lorsque les emplois normalement occupés par des professeurs certifiés ou agrégés du second degré n'ont pu être pourvus par des titulaires.
Pas de diplômes particuliers, mais leur qualification doit permettre le classement dans l'une des quatre catégories de rémunération.

Indices	Mini	Moyen	Maxi
Hors catégorie	500	820	Hors échelle A
1 ^{ère} catégorie	460	720	965
2 ^{ème} catégorie	408	591	791
3 ^{ème} catégorie	340	493	751

Grille de rémunération AC Supérieur – décret 81 535 du 12 mai 1981

Les obligations de service :

Service d'enseignement identique au personnel du statut du second degré exerçant dans les établissements supérieurs (384 heures de TP ou TD).

☞ Personnels vacataires de l'enseignement supérieur :

Référence :
Loi 952-1 du code de l'éducation
Décret 87-889 du 29/10/87

Ce sont des personnels temporaires recrutés pour enseigner, assurer l'encadrement pédagogique des étudiants (cours magistraux, TD ou TP) lorsque les besoins ne sont pas satisfaits par des personnels permanents (selon la loi !!!).

3 catégories d'enseignants vacataires :

- les chargés d'enseignement vacataires : décret 87-889 du 29/01/87
- les agents temporaires d'enseignement, exemple : étudiants recrutés
- les vacataires à titre principal aux variations historiques (catégorie en extinction) régis par des dispositions spécifiques.

Obligations de service :

- missions des vacataires correspondant aux fonctions traditionnelles d'enseignement confiées à tous les personnels enseignants titulaires et non titulaires (cours magistraux, TP/TD) :
 - a) – agent exerçant une activité professionnelle principale autre que leur activité d'enseignant.

Le recrutement ne peut excéder la durée de l'année universitaire, renouvelable l'année suivante, donc CDD.

- b) – agent temporaire, vacataire : étudiant de moins de 28 ans préparant un diplôme de 3^{ème} cycle.
- c) – retraités ou/et assimilés : il existe pour les deux cas des vacations occasionnelles, des vacations régulières (se référer au décret).

Recrutement et renouvellement : même condition que pour les chargés d'enseignement régi par le décret.

☞ Allocataires de recherche et moniteurs de l'enseignement supérieur :

Article L 412-2 du code de la recherche
Décret 85-402 du 3 avril 85 modifié par décret 2005-176 du 5 février 2005
Décret 89-794 du 30 octobre 89

PERSONNELS DE LA FORMATION INITIALE (SECONDAIRE)

Professeurs contractuels de l'enseignement secondaire

Référence :

Décret 81-535 du 12/05/81 également applicable au CFA arrêté du 29/08/89

Arrêté du 29/08/1989

Les professeurs contractuels de l'enseignement secondaire visent à satisfaire des besoins spécifiques en formation initiale, continue et alternance dans un cadre de recrutement limité.

Ce régime s'est substitué au maître auxiliaire pour devenir des enseignants non-titulaires (professeur contractuel de l'enseignement). Il s'agit toujours de besoins temporaires :

- en fonction initiale cela consiste à pourvoir «aux emplois de professeurs qui n'ont pu être pourvus par des maîtres titulaires de l'enseignement du second degré»
- permet de couvrir certains postes restés vacants à la rentrée scolaire ou qui le deviennent en cours d'année
- la circulaire du 13 décembre 96 a été étendue au recrutement effectué dans le cadre de la mission générale d'insertion des jeunes

Condition de recrutement et contrats :

Conditions générales d'accès aux emplois publics, plus titre et qualification professionnelles liées à l'emploi (BAC + 5 ...).

- Les contrats sont établis par le ministère
- Les contrats CFA établis par les établissements publics locaux d'enseignement de rattachement des CFA

Les rémunérations de ces personnels sont imputées sur les ressources propres des établissements destinés au financement des CFA.

Les candidats à un emploi de professeur contractuel qui n'ont jamais enseigné auparavant peuvent préalablement à l'établissement de leur contrat bénéficier d'un stage rémunéré d'un mois (contrat spécifique).

Contrat – Obligation de service – Rémunération :

- CDD/CDI
- Contrat de base de 12 mois (septembre – août) pour les personnes qui n'exercent par ailleurs aucune activité principale
- Personne ayant un emploi principal recruté sur 10 mois maximum
- Contrat spécifique pour un niveau d'enseignement dans les disciplines d'enseignement technologique et professionnel pour 3 ans renouvelable par reconduction expresse.

ICONE : Les agents ayant accompli des contrats d'une année scolaire peuvent toujours faire l'objet d'un nouveau recrutement puisque aucune règle n'y fait obstacle (article 4 de la loi du 11/01/84).

Transformation en CDI depuis 2005.

Obligations de Services :

- Service hebdomadaire identique aux professeurs titulaires occupant des emplois correspondants : 18 heures
- Possibilité de temps partiel dans le contrat

Rémunération :

CATEGORIE	INDICE		
	Minimum	Moyen	Maximum
HC	500	820	Hors échelle A
1ère catégorie	460	720	965
2ème catégorie	408	591	791

Classement des catégories dans la circulaire 82-357 du 19/08/82

- *Hors catégorie* : titre permettant de dispenser un enseignement d'un niveau postérieur au BAC.

- *1ère catégorie* : diplôme requis : doctorat, grandes écoles de commerce, ingénieur et certains diplômes techniques de très haut niveau (ex : expert comptable).

Les personnels non titulaires d'un de ces diplômes mais prouvant un niveau de connaissance supérieur à celui de la licence peuvent être admis à titre exceptionnel.

2ème catégorie : diplôme équivalent à la licence, diplôme d'ingénieur, diplôme technique supérieur à 3 ans d'études après le BAC.

3ème catégorie : niveau supérieur à 2 ans après le BAC. Peuvent être admis les agents non titulaires de ces titres mais avec compétences et expériences pratiques reconnues. (CFA).

- ✓ La rémunération est fixée dans le contrat ;
- ✓ Il n'existe pas de règle de déroulement de carrière ;
- ✓ Les agents en CDD et CDI ont une réévaluation triennale de leur rémunération.

PROFESSEURS ASSOCIES DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Référence :

- décret 94-594 du 15/07/94
- décret 2007-322 du 8/03/2007

Dispositif qui vise à enrichir les ressources enseignantes par des personnels hautement qualifiés, riches de leur expérience du monde professionnel à temps incomplet ou à temps complet pour une période limitée. Dispositif utile surtout pour les filières de l'enseignement technologique et professionnel.

De même pour des personnels relevant de disciplines rares pour lesquelles il existe très peu de recrutement dans un corps de fonctionnaires.

Condition et rémunération :

Conditions générales d'accès aux emplois publics justifiant d'une expérience professionnelle

Selon le décret du 15/07/94

Nécessité d'une activité professionnelle principale et expérience professionnelle en rapport avec la discipline de 5 ans minimum à temps complet (cadre ou technicien) si temps partiel et 10 ans si recrutement à temps plein.

- 3 ans, renouvelable pour un temps incomplet

Selon le décret du 08/07/07

Expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec la discipline enseignée. Pour les agents qui exercent une activité professionnelle, ils ne peuvent être recrutés que pour une activité à temps incomplet d'une quotité égale ou inférieure à 50 %

- 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans.

- 1 année pour un temps complet
- possibilité d'ouverture de droits à transformation en CDI

- pas de CDI possible

Régime du décret du 15 juillet 1994

Régime du décret du 8 mars 2007

**Conditions générales d'accès aux emplois publics
Expériences professionnelles**

Recrutement :

Obligation de service :

Rémunération :

Catégorie	Indice		
	<i>Mini</i>	<i>Moyen</i>	<i>Maxi</i>
HC	500	820	Hors échelle A
1ère cat	460	720	965
2ème cat	408	591	791
3ème cat	340	493	751

Définition des catégories identiques aux contractuels d'enseignement secondaire

Recrutement :

Obligation de service :

Rémunération :

- il n'existe pas de catégorie mais une « fourchette » unique de rémunération : arrêté du 8 mars 2007 entre l'indice majoré 376 et l'indice majoré 963 pour un service à temps complet.
- La rémunération et l'indice est associé aux missions qu'il est amené à exercer, de l'expérience professionnelle et diplômes/titres.

Agents vacataires temporaires de l'enseignement secondaire

Référence :

- Décret 89-497 du 12/07/89
- Arrêté du 3/10/89
- Circulaire 89-320 du 18/10/89

Agents vacataires temporaires pour exercer des fonctions d'enseignement pour des besoins imprévus ou correspondant à un faible volume en formation initiale.

Situations et conditions d'emploi les plus précaires existantes.

- Remplacement d'un enseignant permanent pour la totalité de son service, pour une courte durée (congés, maternité, maladie)
- Un service correspond à un faible volume horaire hebdomadaire pendant toute l'année (enseignement facultatif).

Recrutement :

- Titres ou diplômes BAC + 3 ou à titre exceptionnel, condition : justifié des compétences requises ou expérience professionnelle
- Autorisation d'exercer une autre activité professionnelle publique ou privée
- Recrutement par les chefs d'établissement : leur rémunération doit être imputée selon la circulaire du 18/10/89 sur les crédits de personnel de l'enseignement inscrits au budget de l'établissement
- Pas de contrat obligatoire mais un acte d'engagement écrit de caractère unilatéral.

Durée et renouvellement :

- 200 heures/année scolaire sur un ou plusieurs établissements
- Renouvellement chaque année suivante sans limitation d'année d'emploi mais avec des horaires annuels maximal de 200 heures/an
- Pas d'obligation de services

Rémunération :

Taux fixé par arrêté interministériel : 34,30€/vacation

PERSONNELS DE FORMATION CONTINUE

Les contractuels exerçant en formation continue pour adultes dans les établissements de l'enseignement secondaire

Référence :
Décret 93-412 du 19/03/93
Article 19/03/93

La formation continue des adultes est une mission des établissements secondaires du 2^{ème} degré (EPLEFPA).

Les établissements s'associent au sein du GRETA.

Ce sont des personnels titulaires de l'Education Nationale et recrutement de contrats spécifiques.

- Toute fonction spécifique relative à l'exercice de formation continue est du niveau catégorie A
- Même charges que les activités d'enseignement en formation initiale : préparation des cours, évaluation, validation des acquis des stagiaires adultes, élaboration de projets de formation, accompagnement des formations.

Recrutement :

- Condition générale d'accès aux emplois publics
- Titulaire d'un diplôme dont le niveau dépend de la catégorie de rémunération
- Pour certaines fonctions d'enseignement technologique et professionnel, justifier d'une expérience professionnelle de 3 ou 5 ans.

Contrat :

- Etabli et conclu par le chef d'établissement, support du groupement GRETA si GRETA sans personnalité juridique
- Contrat conclu par le directeur du groupement d'intérêt public (GIP)
- Si fonction de conseiller en formation continue, contrat écrit exigé. Contrat conclu par le recteur d'académie.

Durée et renouvellement :

- Pas de règle particulière relative à la durée – Article 4 et 6 de la loi du 11/01/1984
- Période d'essai obligatoire sans durée précisée

Obligation de service :

- Personnel non enseignant : 1607 heures/an comme tout fonctionnaire et agent public

- Personnel enseignant : 810 heures, la durée plafond hebdomadaire maxi 28 heures

Rémunération :

- Idem tableau précédent

Vacataires de la formation continue des adultes

Ref :
Décret 93-438 du 24/03/93
Article 24/03/93

- La formation continue des adultes est une mission des établissements secondaires du 2° degré, pour l'organisation de la plupart des activités.

Les établissements s'associent au sein du groupement d'établissement : GRETA.

- On y trouve des personnels assurant des fonctions à temps plein ou incomplet et des personnes rétribuées en fonction des heures effectives réalisées : vacataires.
- Qui participent à titre accessoire à des activités de formation continue
- Recrutés sur la base du décret du 19/03/93
- Rétribués sous forme d'indemnité horaire
- Recrutement de personnel enseignant ou non enseignant (administratif)

Recrutement :

- Conditions générales d'accès aux emplois publics, sans condition de titre.

Modalités :

- Les personnels sont recrutés sur la base d'un ACTE unilatéral qui alloue des vacances
- Pas de procédure particulière de recrutement ou de recensement des conditions
- Volume total des vacances annuelles allouées/établissements. Relève du décret du 16/03/2004 : il est égal au produit de 150 vacances au taux prévu pour les personnels de catégorie A, pour 30% de l'effectif total en fonction de l'établissement considéré en début d'année scolaire
- Pas de règle particulière relative aux durées d'emploi
- Aucun nombre maximal de vacances horaires annuelles pour les fonctions de formation
- 150 heures maximum/an pour les personnels non enseignant de l'enseignement scolaire (Administration)
- 120 heures maximum/an pour les personnels n'appartenant pas à l'administration

Rémunération :

- Décret du 24/03/93 (articles 4 et 5) – variation en fonction des articles :
- 25 % = 32, 53 à 94,24 €/h
- 50 % = 39,03 à 113,08 €/h

Le taux de vacation : Agent relevant du décret du 16/09/2004

- Cat A : 18 €
- Cat B : 13 €
- Cat C : 10 €

Taux de vacation pour les fonctionnaires et non titulaires de droit public. Les montants sont indexés sur la valeur du point d'indice (4,63 €).

- Cat A : 18,86 €
- Cat B : 13,62 €
- Cat C : 10,48 €

Assistants d'Education

Référence:
Art L 916.1 et 916.2 du code de l'éducation

Missions :

Les assistants d'éducation remplacent depuis 2003 les M.I.S.E. (maîtres d'internats et surveillants d'externats). A ce titre, ils :

- sont en appui aux personnels enseignant pour le soutien et l'accompagnement pédagogique
- aident à l'accueil et à l'intégration des élèves et étudiants handicapés, se sont des auxiliaires de vie scolaire
- aident à l'utilisation des nouvelles technologies
- participent à toutes les activités (sportives, sociales, socio/culturelle, artistiques, culturelle, foyer....)
- encadrent et surveillent les élèves
- participent à l'aide aux devoirs et leçons
- participent aux actions de préventions et de sécurité conduite au sein de l'établissement
- cette fonction variable selon le projet de l'établissement et le niveau d'enseignement.
- encadrent des sorties scolaires
- apporte un appui aux documentalistes.
- aident à l'animation des élèves internes hors temps scolaire.

Conditions particulières :

- détention du Bac ou d'un titre égal au niveau supérieur
- pas de condition d'âge maxi ou mini, sauf pour l'internat (minimum 20 ans)
- dispositif prioritaire pour des étudiants boursiers
- le statut d'étudiant n'est pas exigé

Contrat :

- un maximum de 3 ans renouvelable une fois
- pour les AVS et AVSI (assistant de vie scolaire ou et suivi handicapé) depuis août 2013 après 6 ans de fonction, reconduction en CDI
- les contrats sont en référence à l'année scolaire.

- précise les fonctions pour lesquelles l'assistant d'éducation est recruté
Recrutés par le chef d'établissement (EPL), ce sont donc des agents de l'EPL et non de l'Etat.

Obligations de service :

- régime de droit commun de l'article 2 du décret du 6 juin 2003 et du décret 2000-815 du 25 août 2000. 1607 heures minimum sur 39 semaines et maximum sur 45 semaines soit 35H30 et 30H45/semaine
- pour les services de nuit, la période est décomptée forfaitairement pour 3 nuits de service
- fonction à temps complet ou incomplet.

Rémunération :

- indice unique : arrêté du 6 juin 2003. Indice brut 267
- pas d'évolution de la rémunération hormis la valeur du point d'indice
- pas de régime indemnitaire prévu hormis l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Assistant Pédagogique

Référence :

Même référence que pour les Assistants d'Éducation
Circulaire 2006-0065 du 5 avril 2006

Décret du 6 juin 2003, modifié par le décret 2005-11.94 du 22 septembre 2005

Dispositif destiné prioritairement aux étudiants se destinant à l'enseignement.

Mission :

- Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique.

Recrutement :

- Circulaire du 5 avril 2006 et référence aux assistants d'éducation
- Titulaire d'un diplôme ou d'un titre Bac + 2 ou de niveau 3
- Pas de spécificité pour la durée des contrats ou de renouvellement.

Obligations de service :

- durée maximale : 36 semaines sur l'année scolaire, plus maximum 200 heures de préparations et interventions auprès des élèves et ce pour un temps plein (804 heures sur 36 semaines, 22H20/semaine)
- pas de spécificité sur la rémunération

Auxiliaires de Vie Scolaire

Référence :

Base juridique identique aux assistants d'éducation

Missions :

- favoriser l'accueil et l'intégration scolaire des élèves handicapés. Depuis 2003 ce sont des contrats de droit public désigné par le sigle AVS. Ils accompagnent individuellement ou collectivement tous les élèves handicapés
- Ils exercent des fonctions d'assistance à l'équipe éducative en lien avec le projet d'établissement pour l'accueil et l'intégration scolaire des élèves handicapés y compris en dehors du temps scolaire : *exemple : CLIS : classe d'intégration scolaire – UPI : unité pédagogique d'intégration (éducation nationale).*
- AVSI (assistant de vie scolaire individuel de 1 à 3 élèves)
- Aide directe à l'intégration d'élève en situation de handicap intégré pour tout ou partie de leur scolarité dans une classe ordinaire.

Les Activités :

- aide au déplacement et installation matérielle de l'élève
- aide à la manipulation des matériels scolaires
- facilitation de la communication entre le jeune et l'entourage
- participation aux sorties des classes
- gestes techniques sans qualification médicale ou para-médicale
- participation et mise en œuvre des projets individualisés
- aide aux gestes d'hygiène

Recrutement : *variable selon la catégorie d'AVS.*

- Ils sont recrutés par l'inspecteur d'académie et le directeur des services départementaux, soit aujourd'hui la DDCS.
- 30 novembre 2011 : **AVS CO** : assistant d'éducation collectif
AVS-I : assistant de vie scolaire individuel
- l'administration a l'obligation de recruter un AVS lorsque la commission départementale des droits et l'autonomie des personnes handicapées (MDPH) l'a estimé nécessaire pour assurer la scolarisation de l'élève.
- **Aucune contestation possible (contraintes budgétaires non recevables dans ce cas).** *L'administration a l'obligation de recruter dans un délai bref sous peine de devoir indemniser la famille qui aurait du recruter à ses frais un*

auxiliaire en raison de la carence de l'administration (jurisprudence : Poitiers, Bordeaux).

- Les conditions de recrutement des AVS sont identiques aux conditions de recrutement des assistants d'éducation, sauf pour les candidats qui justifient d'une expérience de 3 ans de service, de l'aide à l'intégration scolaire des élèves handicapés ou de l'accompagnement des étudiants (ex : avant 2003 aide éducateur)

Rémunération :

- pas de spécificité

Fonctions et obligations de service :

- régime de contrat similaire à celui des contrats d'assistants d'éducation. La circulaire du 15 juillet 2004 recommande de privilégier des contrats de 3 ans renouvelables 1 fois (l'investissement réalisé en termes de fonction, de motivation, de qualification, justifie une fidélisation pour des contrats de longues durées).
- **Décret consolidé 2014-724 du 27 juin 2014**
- Le CDI est prévu dans l'article 6
- L'affectation, la quotité de service, l'emploi du temps sont arrêtés par la mission de scolarisation des élèves en situation de handicap.
- Une formation spécifique est organisée au profit des AVSI (circulaire du 24 juillet 2008)

Emploi de Vie Scolaire

Contrat de travail aidé :

- fonction similaire ou proche des assistants d'éducation.

- Dans le cadre d'emplois aidés relevant du contrat d'accompagnement à l'emploi-contrat unique d'insertion

Missions :

- soit AVSI avec des conditions professionnelles identiques aux AVSI de droit public
- soit EVS (emplois de vie scolaire) avec des fonctions proches des assistants d'éducation – En 2009 création des médiateurs de réussite scolaire.

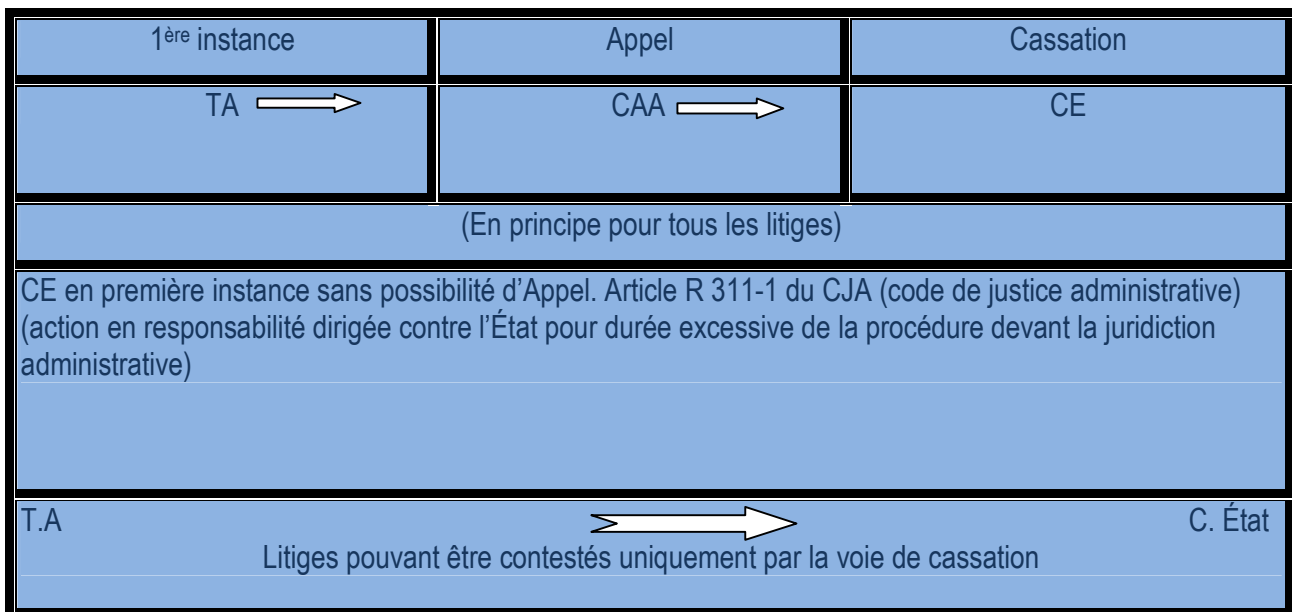
CONTENTIEUX DROIT PUBLIC

CONTENTIEUX DEVANT DES JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES

Tribunal Administratif : Loi du 24 mai 1872

- Art 9 : le Conseil d'Etat statue sur les recours en matière contentieuse administrative.
- Décret du 30 septembre 1953 : création des Tribunaux administratifs
- Loi du 31 décembre 1987 : création des Cours Administratives d'Appel

- **Tribunal administratif** :- *juges de droit commun du contentieux administratif*
 - *mission de conciliation*
 - *fonctionnement : consultative*
- **Cour Administrative d'Appel** :
 - *voies de recours*
- **Conseil d'État** :
 - *juridiction administrative suprême (statut sur les recours en cassation)*



TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Qualification des types de recours

I. Les différents recours

- a) – **le recours administratif** : recours gracieux adressé à l'auteur de la décision attaquée
– **le recours hiérarchique** : transmis au supérieur hiérarchique

b) – **le recours pour excès de pouvoir** : recours pour les litiges relatifs à la légalité des décisions administratives (jurisprudence agriculture en 1950), incompétence positive ou négative, absence de ratification, vis de forme, détournement de pouvoir, violation de la loi.....)

c) – **le recours de plein contentieux** : le requérant demande au juge de constater l'existence d'un droit personnel à son encontre (harcèlement moral, refus de protection fonctionnelle, maintien sans affectation)

d) – **différé préfectoral** : permet au Préfet de demander l'annulation de certains actes pris par les autorités territoriales qu'il estime illégaux.

II. les procédures d'urgence

a) **le référé suspension** : article L. 521-1 du CJA, permet la suspension d'une décision ou d'un acte administratif dont l'annulation est sollicitée.

b) **le référé liberté** : procédure utilisée pour faire cesser une atteinte manifeste illégale et grave portée à une liberté fondamentale (grève, réunion....)

c) **le référé conservatoire ou « mesures utiles »** : permet la communication d'un document ou d'une décision concernant le demandeur afin que ce dernier puisse exercer un recours pour excès de pouvoir contre cet acte.

III. la procédure

Saisine : de la juridiction administrative pour une requête qui doit être introduite par l'agent dans un délai de deux mois à compter de la notification de l'acte attaqué (expertise des faits, nom, domicile, l'énoncé des conclusions).

Instruction : le registre et les pièces produites sont adressées au greffe pour enregistrement puis présentation devant le T.A. Une date d'instruction est fixée avec une ordonnance.

Audience : le rôle de chaque audience est arrêté par le président du tribunal au T.A., par le président de la cour à la cour administrative d'appel et au Conseil d'État par le président de la formation du jugement. Toutes les parties sont averties par notification (lettre A.R.)

Prononcé de la décision : la décision mentionne que l'audience a été publique sauf exception.

→ Le T.A rend un jugement

→ La CAA (Cour Administrative d'Appel) rend des arrêtés

→ Le Conseil d'État rend des décisions

Les décisions sont notifiées le même jour à toutes les parties et adressées par lettre avec A.R.

Elles sont signées par acte d'huissier de justice.

Les voies de recours :

- * Appel
- * Recours en cassation
- * Opposition

* Tierce opposition

* Recours en rectification d'erreur matériel

* Recours en révision

L'exécution des décisions :

L.911.1 du code de CJA

L.911.2 – L.911.3-4-5-6-7

La transaction : Il existe un palliatif à la surcharge des juridictions administratives. En effet, avec la multiplication des conflits, une explosion des recours à engendré une surcharge des juridictions administratives.

La transaction comme la conciliation et l'arbitrage peuvent permettre un règlement des litiges plus rapide et formel (**cette voie est préférable à un contentieux long et coûteux**).

CONTENTIEUX DROIT PRIVE

CONTENTIEUX DEVANT LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Textes de référence :

Nouveau code de procédure civile livre I

Code du travail : article L 1411-1 à L 1462-1

: article R 1412-1 à R 1463-1

Rôle du conseil des Prud'hommes :

* il est chargé de régler par voie de conciliation et de juger si la conciliation n'a pas aboutie, les différends entre employeurs et salariés, lors de contrats de travail de droit privé, des personnels des services publics employés dans des conditions de droit privé.

* Les litiges portés par des agents de droit privé contre leur établissement ou collectivité publique, relèvent de la section des Prud'hommes « activités diverses ».

Conseil à l'agent :

* se faire assister : au vu de la complexité du droit du travail, il apparaît indispensable de se faire assister d'un avocat ou d'une personne habilitée qui peut faire face aux différentes situations.

* constituer un dossier solidement argumenté : il prouve le sérieux et la réalité des faits.

* se présenter aux audiences : la procédure prévoit la comparution en personne de l'employeur et du salarié avec la possibilité de se faire assister.

DEROULEMENT DES PROCEDURES

- Introduction de la demande : saisine du Conseil des Prud'hommes
- Tentative de conciliation
- Audience devant le bureau de jugement
- Référé Prud'homal
- Départage devant les Prud'hommes
- Appel
- Pourvoi en cassation

LOI SAUVADET

CONTEXTE ET CADRE JURIDIQUE

- Décret 86-83 du 17-01-86

- Protocole d'accord du 31/03/2011
- Loi 2012-347 du 12/03/2012
- Décret 2014-364 du 21/03/2014
- Décret 2014-13-18 du 3/11/2014

La loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels (ANT).

L'accès à la Fonction Publique d'Etat prévu à l'article 1 de la loi est réservé aux agents occupant à la date du 31/03/2011 en qualité d'agent contractuel de droit public et pour répondre à un besoin permanent de l'état.

- Recrutement par voie externe
- Recrutement réservé valorisant les acquis professionnels pendant une durée de 4 ans (mars 2018)
 - Les agents dont le contrat a cessé entre le 1^{er} janvier et 31 mars 2011 peuvent en bénéficier si la durée du service effectif est au moins égale à 4 ans en équivalent Temps Plein au cours des 6 ans précédents le 31 mars 2011 ou à la date de clôture des inscriptions au recrutement pour lequel il postule
 - 2 des 4 ans de service doivent avoir été accomplis au cours des 4 ans précédents le 31/03/2011
 - Les 4 ans de service doivent avoir été effectués dans le département ministériel ou autorité publique, ou établissement public qui employait le candidat entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 ;
 - Pour les agents à temps incomplet, ils doivent avoir exercé au moins un temps à 70 % d'un ETP.

Modalités de titularisation

- Examen professionnalisé réservé
- Des concours réservés
- Recrutement réservé sans concours pour l'accès 1^{er} grade des corps de catégorie accessible sans concours

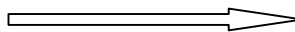
Tous ces recrutements prendront en compte les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions sollicitées.

C.D.I.

La transformation d'un contrat à durée déterminée en un CDI est obligatoirement proposée aux agents contractuels ayant accompli au moins 6 ans au cours des 8 années précédentes la leur avec le même employeur et ayant effectué des fonctions de même catégorie hiérarchique. Cette durée est réduite à 3 ans pour les plus de 55 ans.

Par contre, les interruptions de contrats de moins de 3 mois ne font pas obstacle à la « cédésation » mais après une durée d'emploi de 6 ans.

CE QU'IL Y A DE NOUVEAU AVEC CETTE LOI



- Clarification et harmonisation de la rémunération
- Les ANT peuvent bénéficier de prestations d'actions sociales et de protections sociales complémentaires dans les mêmes conditions que les fonctionnaires
- La durée d'un CDD est de 3 ans maxi renouvelable une fois (soit 6 ans). Les contrats conclus au delà de cette durée seront des CDI.

LES CDD DANS LA LOI SAUVADET

Ils peuvent être recrutés en CDD pour assurer des besoins occasionnels ou saisonniers lorsque les fonctions correspondantes ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires sur des durées d'emploi brèves.

CONDITION DU CDD REpondant A UN BESOIN OCCASIONNEL

- contrat de 6 mois à 10 mois sur 12 mois consécutifs dans la Fonction Publique d'Etat.

CAS PARTICULIER

- les travailleurs handicapés recrutés sous forme de contrat avec un an renouvelable une fois. A l'issue de cette période, ils peuvent être titularisés sous réserve de remplir les conditions d'aptitude à l'exercice de leur fonctions.

FIN DE CONTRAT

- motif du licenciement inscrit dans le décret 86-83 du 17/01/86
- nouvelle modalité de calcul de licenciement prenant la prise en compte de toute l'ancienneté acquise dans les différents contrats
- procédure de reclassement présentée aux agents contractuels
- obligation de respecter un délai de prévenance
- entretien préalable obligatoire avec convocation sur laquelle est précisée l'objet, date, lieu de l'entretien, 5 jours ouvrables avant l'entretien, en lettre accusé de réception. L'agent peut se faire accompagner.
- Obligation de consulter la CCP (Commission Consultative Paritaire)
- Proposition de reclassement dans certaines circonstances :

- *Pour les agents recrutés pour des besoins permanents par contrat à durée indéterminée ou par CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle est faite la demande de proposition de reclassement.*
- *Reclassement avant tout licenciement pour inaptitude*
- *Reclassement de l'agent sur besoin permanent avant son licenciement suite au recrutement d'un agent titulaire sur le poste*
- *Reclassement suite à la suppression ou la transformation de l'emploi*
- *Reclassement en cas de refus de modification d'un élément substantiel du contrat (Article 45-4 du décret du 17/01/86)*

CONDITION ET PROCEDURE DE DROIT A RECLASSEMENT

Article 45-5 du décret du 17/01/86