

LE CHEF D'ETABLISSEMENT EMPLOYEUR

1 – MISSIONS POUR LESQUELS DES AGENTS CONTRACTUELS PEUVENT ETRE RECRUTES

NB : le principe de recrutement d'agent contractuels dans la FPE est une dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi de 1983 qui dispose que « (...) les emplois civils permanents de l'Etat (...) sont occupés » par des personnels titulaires : « fonctionnaires régis par le présent titre (...), fonctionnaires des assemblées parlementaires, magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut ».

1.1 – Nature des emplois susceptibles d'être occupés par des agents contractuels

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ouvre la possibilité de recruter des agents contractuels afin de pourvoir, notamment, les emplois suivants (liste non exhaustive) :

- « emplois des établissements publics de l'Etat » (art. 3-2°) ;
- « emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement » (art. 3-6°) ;
- « 1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes » (art. 4-1°) ;

« 2° Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient notamment
a) lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ; b) lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir (...) » (art. 4-2°) ;

« 3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires » (art. 4-3°) ;
- « Fonction qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet » (art. 6) ;
- « Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat » (art. 6 quater) ;
- « Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire » (art. 6 quinquies).
- « Les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat autres que ceux à caractère industriel et commercial peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans (...) » (article 7 bis) ;

- Modalités de recrutement et d'exercice des fonctions¹ :

Les modalités de recrutement, les obligations applicables aux agents contractuels, les modalités de leur gestion et de leur exercice professionnel (conditions de recrutement, conclusion du contrat, compétence de la commission consultative paritaire, rémunération, entretien professionnel, couverture sociale, congés, temps partiel, mobilité, suspension, discipline, licenciement, modalités de rupture du contrat, conditions de réemploi etc.) sont détaillées dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Quelques rappels :

a) Les garanties à respecter au moment du recrutement

- L'égal accès aux emplois publics
- Respect de la procédure légale (contrôle de la recevabilité de la candidature ; de l'adéquation profil-poste ; convocation entretien de recrutement des candidats présélectionnés ; information des candidats sur les obligations déontologiques inscrites aux articles 25 et suivants de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 etc.).

b) les garanties à respecter dans l'exercice des fonctions

L'article 32 de la loi du 13 juillet 1983² dispose expressément que les obligations qui s'imposent à l'employeur vis-à-vis des agents contractuels dans l'exercice des fonctions sont indexés sur le régime applicable aux fonctionnaires, sauf dispositions particulières. Parmi ces obligations :

- Liberté d'opinion, non-discrimination en fonction des opinions, orientations sexuelles, âge etc.³
- Non-discrimination en fonction de l'appartenance sexuelle⁴ ;
- Protection des lanceurs d'alerte⁵ ;
- Prohibition de tout harcèlement sexuel⁶ ;
- Prohibition de tout harcèlement moral⁷ ;
- Egalité de traitement des travailleurs handicapés⁸

2 – REGIME JURIDIQUE SPECIFIQUE A L'EDUCATION NATIONALE

Les chefs d'établissement ont la qualité d'employeur à l'égard des agents contractuels employés pour pourvoir aux missions qui ne relèvent pas directement des missions dévolues aux corps enseignants – lesquels relèvent d'une gestion nationale ou déconcentrée (le recrutement d'enseignants contractuels relève des divisions des personnels des rectorats).

2.1 - Conclusion de contrats par le chef d'établissement après autorisation du CA

a) Le chef d'établissement est habilité à conclure tout contrat au nom de l'établissement. Il agit alors en qualité d'organe exécutif de l'établissement :

« En qualité d'organe exécutif de l'établissement, le chef d'établissement (...) « 8° Conclut tout contrat ou convention après avoir recueilli, sous réserve des dispositions de l'article R. 421-20, l'autorisation du conseil d'administration. Lorsqu'il est fait application des dispositions du d du 6° de l'article R. 421-20, le chef d'établissement informe le conseil d'administration le plus proche des marchés conclus sans autorisation préalable et tient à disposition des membres de ce dernier les documents y afférents » (art. R. 421-9 du code de l'éducation).

b) Le pouvoir du chef d'établissement de conclure des contrats s'exerce sous réserve des attributions du CA agissant en qualité d'organe délibérant de l'établissement

Le CA « adopte (...) : d) La passation des marchés, contrats et conventions dont l'établissement est signataire (...) » (art. R. 421-20).

2.2 - Catégories de personnels susceptibles d'être recrutés

Voir la fiche très détaillée en ligne sur le site de l'IH2EF

<https://www.ih2ef.gouv.fr/leple-employeur>

Eventail assez large de personnels susceptibles d'être recrutés sur **contrat de droit public** :

- Assistants d'éducation (AED)⁹ ;
- AESH (Aide aux élèves en situation de handicap (AESH) ¹⁰
- Personnels des GRETA¹¹
- Personnels des CFA¹²

Eventail beaucoup plus restreint de personnels susceptibles d'être recrutés sur **contrat de droit privé** :

- Les contrats Parcours emploi compétences (PEC)¹³, d'une durée de 6 à 12 mois, renouvelables pour une durée maximale de 24 mois, ont succédé aux « contrats aidés ». Ils relèvent du régime des CUI-CAE.

Rappel : Le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) est un contrat d'aide à l'insertion professionnelle conclu dans le secteur non marchand, d'une durée hebdomadaire minimale de 20 heures, avec à l'appui un dispositif d'accompagnement et de formation. Ce dispositif relève du régime de droit commun du droit des contrats (cf. code du travail)¹⁴.

NOTES

¹ Cf. dispositions combinées des articles : 6 et suivants de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations de fonctionnaires ; 3 et suivants du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et du chapitre Ier du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

² Article 32 de la loi du 13 juillet 1983 : « I. - *Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux agents contractuels le chapitre II de la présente loi, le II de l'article 21, l'article 22, l'article 22 ter, l'article 22 quater, l'article 22 quinquies, l'article 23 bis à l'exception de ses II et III, l'article 24 et le présent chapitre IV, à l'exception de l'article 30* ».

³ Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du fonctionnaire (art. 6 : « *La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race* »).

⁴ Article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* (...) ».

⁵ Art. 6 ter A de la loi du 13 juillet 1983 : « *Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions* (...) ».

⁶ Art. 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits : a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».

⁷ Art. 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* (...) ».

⁸ Art. 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983.

⁹ Article L. 916-1 du code de l'éducation

¹⁰ Article L. 917-1 du code de l'éducation (avant le dispositif des AESH, les missions d'aide à la scolarisation des élèves handicapés étaient assumées, notamment, par des personnels recrutés sur la base d'un CUI-CAE).

¹¹ Article 1 du décret n° 93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes et article 4.1 de la circulaire n° 2014-009 du 4 février 2014 relative à l'organisation et au fonctionnement des GRETA

¹² Décret n° 81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels (CFA) et point V-4 de la circulaire n° 2006-042 du 14 mars 2006 relative aux unités de formation par apprentissage (UFA)

¹³ Circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnels les plus éloignés de l'emploi

¹⁴ CUI-CAE : articles L. 5134-19-1 et suivants du code du travail