

POUR NOUS ECRIRE : C. MARIE, Présidente CNEEA, 8 bd des pêches 13008 Marseille,
POUR NOUS TELEPHONER : Présidente: 06 30 79 73 55. Vice-président : 06 73 94 37 20
POUR NOUS INFORMER DE LA SITUATION DANS VOS ECOLES : Fax 09 57 17 14 04 contact@cneea.fr
POUR VOUS TENIR INFORMES www.cneea.fr

BULLETIN SPECIAL Décembre 2011

EMPLOI PRECAIRES ET CONTRACTUELS

NON AUX ARTISTES et ENSEIGNANTS à 3 VITESSES

Depuis bientôt 10 ans, La CNEEA sensibilise l'ensemble des interlocuteurs et notamment l'AMF (Association des Maires de France)¹ pour que le dossier du statut des professeurs soit revalorisé au niveau des écoles nationales, et pour qu'on ne perde pas le grade de master lors des prochaines habilitations.

Le 18 octobre dernier l'AMF, en accord avec les élus présents et les associations représentées, s'est engagé à porter ce dossier. Cependant **la CNEEA n'a jamais partagé les nouvelles idées du bureau actuel de l'ANDEA visant à créer des Professeurs à 3 vitesses**, indiquant que seuls certains artistes seraient "enseignant chercheur" et ainsi consacrer une partie de leur temps à la recherche, laissant aux autres collègues le soin d'assurer l'encadrement pédagogique des étudiants.

Ces propositions sont élaborées par l'ANDEA sans concertation avec la communauté enseignante, et dans notre dos (extrait), l'ANDEA propose :

« ... **Des enseignants qui enseignent** (artistes ou théoriciens) fonctionnaire sur un statut équivalent à celui des écoles nationales --□ **Des enseignants-chercheurs** (doctorat ou HDR pour les théoriciens, et reconnaissance auprès d'une instance nationale type CNU pour les artistes), dont le temps de recherche sera inclut dans le service (décharge d'enseignement, prime de recherche) ... **Des professeurs associés** issus du milieu professionnel (contractuels) »

NOUS REFUSONS CETTE PROPOSITION ET CETTE REPARTITION DU TRAVAIL

Au moment où tous demandent que soit reconnue la spécificité de la formation à l'art par l'art et la reconnaissance de la singularité des écoles, comment accepter une telle proposition qui singe le modèle universitaire avec tous les pièges qui vont avec ? La voie est ouverte et soutenue par certains directeurs pour que Docteurs et HDR deviennent les « nouveaux mandarins » des écoles au détriment des Artistes qui font la force, la qualité pratique et théorique de nos établissements supérieurs.

Depuis quand les artistes auraient besoin pour être reconnu « de passer devant une commission d'habilitation de type CNU ? » comme le demande l'ANDEA ?

Si ces propositions voient le jour...l'Artiste ne sera plus au centre des écoles et on ira de plus en plus vers une recherche déconnectée de la pédagogie, comme on le constate déjà dans certaines écoles.

La cneea exige la consolidation et/ou la création d'un statut pour les enseignants du supérieur dans les écoles d'art exerçant dans la fonction publique territoriale pour tous avec reconnaissance des missions de recherche DANS NOS STATUTS, et non la précarité des enseignants supérieurs culture ou le recours à des « "super profs", mieux payés, labélisés chercheurs »

-La CNEEA demande pour TOUS un alignement, ou statut équivalent à celui des ECOLES NATIONALES, et une évolution STATUTAIRE sur la question de la RECHERCHE dans la CREATION d'un cadre d'EMPLOI de la FILIERE CULTURELLE. C'est dans cette voie que la DGCL et l'AMF travaille à une solution technique
L'AMF et la DGCL sont les bons interlocuteurs et les porteurs de ce dossier. Notre Ministre de tutelle, est le Ministère de l'Intérieur et des collectivités territoriales.

¹ Ne pas confondre l'AMF (Association des Maires de France) avec l'AMGVF (Association des Maires des Grandes Ville de France)

RECRUTER DES CONTRACTUELS / PERMANENTS SUR DES CADRES D'EMPLOIS EXISTANTS , cela ne doit pas être la règle, et la loi n'autorise pas n'importe quoi ! (Cf. note de l'AMF jointe)

VOS EPCC ont-ils déjà recrutés des HDR ou des contractuels « déguisés » futurs enseignants chercheurs.. ? Ont-ils commencé à déréguler ? .

LA CNEEA vous invite à lire cette note de l'AMF et à exiger qu'elle soit appliquée par vos Maires ou Président d'EPCC. Cette Note est du reste rédigée à l'attention des MAIRES, par l'AMF..

Note n°99 publiée par l'ASSOCIATION DES MAIRES DE FRANCE, 7 septembre 2011, rédigée par G. ADAMCZYK

LE RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS SUR LES EMPLOIS PERMANENTS ET VACANTS DES COLLECTIVITES LOCALES

Bien que réservés aux fonctionnaires, les emplois des collectivités locales peuvent être occupés durablement par des agents sous contrat. Cette note précise les hypothèses, les conditions et les modalités de recrutement d'agents contractuels sur les emplois permanents vacants.

L'article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires édicte dès son article 3 que, « *les emplois civils permanents [...] des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, [...] occupés soit par des fonctionnaires [...], soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires [...]* ».

Ce principe, qui forge l'identité de la fonction publique française, ne doit cependant pas faire oublier que les agents contractuels participent aussi historiquement et structurellement à la construction et au fonctionnement de cette fonction publique.

Ce constat est d'autant plus vrai que chaque versant de la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière) comprend des dispositions autorisant le recrutement d'agents non titulaires sur des emplois permanents¹.

Pour les collectivités locales, la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale comprend ainsi de nombreuses dispositions contraires au principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.²

Ces dispositions n'ont toutefois pas la même portée : certaines ne sont que des modalités d'accès au fonctionariat (article 38 et 38 bis) alors que d'autres constituent de véritables dérogations à la primauté du fonctionnaire (articles 3 et 47 de la loi du 26 janvier 1984).

Ces dérogations correspondent à des hypothèses limitées (1), dont la réalisation nécessite de suivre les étapes imposées par la loi : création de l'emploi (2), diffusion de l'emploi (3) et sélection des candidats à l'emploi (4).

1. CONTRAT SUR EMPLOI PERMANENT ET VACANT : LES HYPOTHESES³

Schématiquement, si toutes les collectivités peuvent pourvoir des emplois permanents par des agents contractuels (1.1), certaines, en raison de leur taille, bénéficient de mesures particulières supplémentaires pour une partie de leurs emplois (1.2).

1.1. Hypothèses ouvertes à toutes les collectivités

La situation est assez simple : alors qu'une collectivité constate la vacance d'un emploi permanent, le recrutement d'un fonctionnaire, sous quelque forme ou modalité que ce soit pour occuper cet emploi, n'a pu se réaliser.⁴

La loi prévoit trois cas de recrutement infructueux de fonctionnaires.

1.1.1. Cas n°1 : faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi (article 3 alinéa 1)

Cette disposition est « *destinée à permettre de combler une vacance d'emploi en attendant que le processus normal de recrutement d'un titulaire ait abouti* ».⁵

Ce cas de recrutement couvre donc tous les motifs possibles de recrutement infructueux de tous les emplois permanents. Sa très large couverture de situations est contrebalancée par la précarité des contrats qui en découlent (1 an maximum, pas de requalification en CDI).

Si ce cas n'a jamais eu pour objet ou vocation de recruter durablement un agent contractuel ne remplissant pas les conditions pour être titularisé, il est devenu dans la pratique le moyen le plus répandu pour recruter et conserver durablement des agents contractuels sur emploi permanent.⁶

1.1.2. Cas n°2 : lorsqu'il n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées (article 3 alinéa 3)

Ce cas a été introduit par l'article 7 de la loi n°87-529 du 13 juillet 1987. La formulation actuelle résulte de l'article 4 de la loi n°2005-843 du 26 juillet 2005.

1.1.3. Cas n°3 : emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (article 3 alinéa 4)

Ce motif s'est *grosso modo* substitué au motif initialement inscrit dans la loi qui était « d'exercer des fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées », supprimé en 1987.

Les cas n°2 et 3 représentent entre 32 000 et 38 000 contrats conclus dans les collectivités locales.⁷

Il est impératif de rappeler que les cas n°2 et 3 ne donnent pas lieu au même contrat que celui conclu sur la base du cas n°1.

En effet, les emplois figurant au 2^e et 3^e cas donnent la possibilité de conclure directement un contrat de 3 ans renouvelable, contre 1 an maximum pour le cas n°1.

Par ailleurs, depuis la loi du 26 juillet 2005 précitée, ces contrats de 3 ans peuvent basculer à durée indéterminée au terme de 6 ans alors que les autres ne donnent aucun droit à CDI, quel que soit le nombre de renouvellements.⁸

1.2. Hypothèses ouvertes à certains emplois de certaines collectivités

A la différence des cas mentionnés ci-dessus, certains emplois peuvent être occupés par des agents non titulaires sans qu'il y ait besoin de constater un recrutement infructueux.⁹

1.2.1. Cas n°4 : emplois permanents à temps non complet inférieur au mi-temps et exclusivement dans les communes et groupements de communes de moins de 1.000 habitants (article 3 alinéa 5)

Une telle possibilité a été ouverte par la loi du 13 juillet 1987 précitée avec toutefois deux différences majeures : la durée de travail de l'emploi en question devait être inférieure à 31 h 30 hebdomadaires et ne concernait que les communes ou groupements de moins de 2.000 habitants.

La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (article 18-II) a abaissé le nombre et la moyenne arithmétique des habitants de 2.000 à 1.000 et le seuil d'occupation hebdomadaire de ces emplois de 31h30 à 17h30.

Il y a actuellement 19.560 agents nommés sur ces contrats.¹⁰

1.2.2. Cas n°5 : emplois de secrétaire de mairie dans les communes et groupements de communes de moins de 1.000 habitants en moyenne (article 3 alinéa 6)

Cas créé par l'article 53 de la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale

1.2.3. Cas n°6 : emplois dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose dans les communes de moins de 2.000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10.000 habitants, en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (article 3 alinéa 6)

Cas créé par l'article 53 de la loi du 19 février 2007 précitée.

Tout comme les contrats conclus sur la base des cas n°2 et 3, les cas n°4 à 6 donnent lieu à possible contrat de 3 ans immédiatement renouvelable en CDI au terme de 6 années.

1.2.4. Cas n°7 : certains emplois fonctionnels de grosses collectivités (régions, départements, communes supérieures à 80.000 habitants)

Les emplois fonctionnels des collectivités ne sont normalement accessibles qu'aux fonctionnaires placés en position de détachement.¹¹

L'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 autorise cependant de manière dérogatoire le recrutement direct par contrat, pour certains emplois fonctionnels listés au même article.¹²

L'article 47 ne veut pas dire que l'autorité territoriale doit procéder prioritairement à ce mode de recrutement¹³. Il s'agit juste d'une option ouverte au même titre que le recrutement d'un fonctionnaire.

Il y aurait environ 2.000 agents nommés sur la base de l'article 47.¹⁴

2. CONTRAT SUR EMPLOI PERMANENT : CONDITIONS RESIDANT DANS LA CREATION DE L'EMPLOI

Si une collectivité entend s'ouvrir la possibilité de recruter un agent non titulaire pour occuper un emploi permanent, des conditions de fond et de forme devront être respectées dès la création de l'emploi.

2.1. Les conditions de forme de la délibération : l'indifférence par principe, l'exigence par exception

2.1.1. Une rédaction relativement libre par principe

Aux termes de l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, « *les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité [...]. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé [...]* ».

En ce sens « *il n'existe pas des emplois de titulaires et des emplois de contractuels, mais des emplois budgétaires qu'il appartient aux employeurs territoriaux de pourvoir selon les dispositions prévues [...]* »¹⁵. En d'autres termes, la délibération créant un emploi permanent est par principe indifférente à son occupant : fonctionnaire ou contractuel.

Toutefois, quel sort réserver à une délibération créant un emploi et prévoyant la possibilité de recruter un agent contractuel ?

La jurisprudence a très vite répondu à cette interrogation en estimant que si les dispositions légales « *n'autorisent pas les organes délibérants des collectivités territoriales à créer des emplois permanents exclusivement réservés à des agents contractuels, elles ne leur interdisent pas de préciser que les emplois permanents qu'ils créent sont susceptibles d'être occupés par de tels agents et de fixer les conditions de leur recrutement* »¹⁶.

Il y a donc seulement interdiction de réserver exclusivement un emploi donné à un recrutement par contrat¹⁷.

L'écueil sera aisément évité dans la mesure où la jurisprudence accepte les formulations les plus permissives. Des délibérations mentionnant que l'emploi « *pourra être occupé* » ou « *est susceptible d'être pourvu* » ou « *est ouvert à un agent contractuel* » ou qu'il s'agit d'une « *transformation des emplois de titulaires en emplois de non titulaires* » ou d'une « *faculté de recruter des agents contractuels* »¹⁸, sont interprétées comme la simple autorisation ou faculté de recruter un agent contractuel.¹⁹

Un autre écueil à éviter consiste à violer la compétence exclusive de l'autorité territoriale pour désigner l'agent contractuel retenu sur le poste. En effet, il n'appartient pas à l'assemblée délibérante de prononcer une telle nomination, sous peine d'illégalité, quand bien même la délibération ayant créé le poste serait légale.²⁰

2.1.2. Une exception : les emplois ouverts aux contrats de 3 ans

L'article 34 précité mentionne que si l'emploi est créé en application d'un des 2^e, 3^e, 4^e, 5^e ou 6^e cas précités, la délibération devra préciser d'une part, de quel cas il s'agit, et, d'autre part, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.²¹

Pour ces emplois, il y a ainsi obligation d'anticiper le recrutement éventuel d'un agent contractuel, sous peine d'illégalité de la délibération ou du recrutement opéré par la suite.²²

Il ne faut toutefois pas se méprendre sur la portée de cette obligation : ce n'est qu'en cas de recrutement effectif d'un agent contractuel que de telles précisions devront avoir figuré dans la délibération.

Par souci d'efficacité, la collectivité, qui estime que son emploi relève des cas n°2 à 6, a donc tout intérêt à inscrire ces prescriptions légales dès la délibération créant l'emploi.

En tout état de cause, l'omission de ces prescriptions n'empêchera pas une collectivité de recruter l'agent contractuel, mais en invoquant alors le cas n°1 (fa ire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu). En effet, sur ce point, il existe une certaine faculté de substitution de motif de recrutement, à la libre discrétion des collectivités.

2.2. Les conditions de fond : l'exigence d'une juste qualification du besoin

Comme indiqué ci-dessus, seuls les emplois relatifs aux cas n° 2 à 6 doivent faire l'objet de mentions spéciales dans la délibération si la collectivité entend les faire pourvoir par des agents contractuels.

2.2.1. Cas des contrats liés à la taille des collectivités

L'invocation des cas n°4 à 7 repose sur des critères objectifs et donc aisément contrôlables et vérifiables.

En ce qui concerne les emplois fonctionnels, le fait que l'article 47 autorise le recrutement direct sur contrat de certains d'entre eux, ne doit pas être interprété *a contrario* comme interdisant de recruter des agents contractuels pour occuper tous les autres emplois fonctionnels ne figurant pas dans cet article²³.

En effet, les textes en vigueur permettent une certaine perméabilité entre emplois et modalités de recrutement : si l'article 47 n'est pas applicable, il reste toujours la possibilité de se fonder sur le recrutement infructueux de fonctionnaire (cas n°1 ou 3) pour attribuer l'emploi fonctionnel à un contractuel (qui n'aura cependant pas le statut des emplois fonctionnels, à l'inverse de ceux recrutés expressément au titre de l'article 47).

Les pratiques de « maquillage » des emplois fonctionnels, non compris à l'article 47, destinées à les rendre en apparence accessibles à des agents non titulaires, sont donc vaines. De telles contorsions sont illégales dès lors qu'elles ont pour conséquence de créer un emploi doté d'attributions qui ne peuvent être exercées que par un emploi fonctionnel et ce, quel que soit le statut de l'agent qui l'occupe.²⁴

2.2.2. Cas de l'absence de cadres d'emplois susceptibles d'assurer les fonctions recherchées

L'invocation du cas n°2 est une modalité de recrutement tentante dans la mesure où elle induit qu'aucune candidature de fonctionnaire ne saurait être recevable pour l'emploi.

Mais, depuis l'achèvement de la cartographie des cadres d'emplois, la mise en place de spécialités à l'intérieur de ces derniers et la multiplication des épreuves aux choix dans les concours, il ne devrait y avoir motif à invoquer ce cas, sauf cas des métiers émergents²⁵ ou de services publics locaux atypiques.

Dès lors que l'emploi peut raisonnablement se rattacher à un cadre d'emplois existant, le juge administratif annule d'ailleurs toutes les délibérations créant un emploi et invoquant le cas n°2.

Tels ont été les cas d'emplois de cadres pédagogiques ou technicien formateur de catégorie B en matière de gestion des ressources humaines, de problématique des collectivités territoriales et d'ingénierie de formation²⁶, de technicien supérieur (spécialité informatique)²⁷, de responsable du service culture et animation²⁸, de journaliste ou de directeur programmateur et animateur de la galerie municipale de photos²⁹, d'attaché de presse³⁰, de responsable de la production dans une direction informatique et géomatique³¹, de chef du service du développement agricole et rural dans un conseil général³², de chef de service environnement dans un conseil général,³³ de chargé de mission à l'environnement,³⁴ de chef du bureau des sports d'un conseil général³⁵, de manager culturel-directeur d'un musée³⁶, ...

On notera que l'absence de candidature de fonctionnaire sur l'emploi en question est sans incidence sur la qualification du possible ou impossible rattachement à un cadre d'emplois.³⁷ Seul compte l'aspect réel de l'emploi par rapport aux cadres d'emplois existants.

2.2.3. Cas de l'emploi du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient

L'identification du cas n°3 est assez malaisée.

En premier lieu, ces emplois peuvent, à certains égards, être (con)fondus avec ceux pour lesquels il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptibles de les occuper. Ainsi, l'impossibilité de se fonder sur le cas n°2 pour un emploi de niveau de catégorie A pourra être contournée par l'invocation du cas n°3. Le cas n°3 peut même servir de fondement pour recruter sur un emploi fonctionnel.³⁸

En deuxième lieu, les notions de « besoins du service » et « nature des fonctions » sont ambiguës, délicates à définir et interpréter de manière abstraite. En effet, il ne faut pas oublier qu'à ce stade, l'appréciation de la légalité ne porte que sur la seule définition de l'emploi (la délibération) et non sur le recrutement projeté (le contrat signé).

En troisième lieu, viser le cas n°3 implique de satisfaire à 2 critères : le niveau d'emploi et les « besoins du service » ou la « nature des fonctions ». La satisfaction d'un de ces deux critères alternatifs devrait donc être suffisante.

Mais la jurisprudence ne s'est jamais satisfaite de la seule nature des fonctions et a toujours poursuivi son contrôle sur les « besoins du service ». Comme le mentionne clairement un récent arrêt : « la seule nature des fonctions en question ne justifie pas [à elle seule] le recrutement d'un agent contractuel »³⁹.

D'un point de vue formel, on rappellera que les collectivités sont soumises à la seule obligation de décrire dans leur délibération la « nature des fonctions » (cf.2.1.2) et non les « besoins du service ». Or, cette description est soumise à un contrôle restreint.

Ainsi, la jurisprudence a très tôt admis que l'existence d'un cadre d'emplois de catégorie A, susceptible d'assurer les missions prévues dans une telle délibération, ne rend pas celle-ci par nature illégale.⁴⁰

Mais bien plus, le juge ne s'embarrasse pas du contenu des fonctions : dès lors que la collectivité indique rechercher une technicité ou une qualification, la délibération sera légale, quand bien même les missions relèveraient « *des tâches habituelles d'une administration communale* »⁴¹ ou quand bien même un fonctionnaire se serait porté candidat sur le poste, une fois celui-ci créé.⁴²

Au regard de la jurisprudence, il semble que, soit le rattachement de l'emploi à une catégorie A induise *ipso facto* la validité du critère relatif à la nature des fonctions, soit le seul niveau de l'emploi suffise à valider la délibération, abandonnant ainsi tout contrôle sur la nature des fonctions.

Dans tous les cas, le juge administratif n'en fait pas un point déterminant de son contrôle comme en atteste la validation des emplois suivants : chef de projet, administrateur de données, correspondant informatique, responsable infocentre, cadre pédagogique et coordinateur-formation continue⁴³, conseiller en gestion⁴⁴, informaticien chargé de la formation, de l'assistance et du développement en micro informatique⁴⁵, directeur de centre de formation⁴⁶, simple conseiller socio-éducatif,⁴⁷ assistant juridique⁴⁸, ingénieur développement « *assimilé à ingénieur en chef territorial* » et ingénieur système⁴⁹, organisateur d'un festival rock et développeur animation-musique,⁵⁰ directeur du service des sports,⁵¹ directeur de la sécurité⁵², monteur d'opérations⁵³, responsable d'un service économique et financier,⁵⁴ stratège multimédia, architecte-conseil,⁵⁵ directeur général des services⁵⁶,...

En ce qui concerne le critère relatif aux « *besoins du service* », il est difficile de les préjuger au moment de la création de l'emploi et son contrôle est généralement repoussé au moment de la conclusion du contrat.

Néanmoins, le contrôle de ce critère se fera au stade de la délibération si la collectivité n'a pas prévu initialement le recours à un agent contractuel et le précise par une délibération complémentaire prise au moment du recrutement⁵⁷. En pareil cas, il ressort que le juge est surtout sensible à la preuve apportée par la collectivité d'absence de toute candidature de fonctionnaire, pour valider une telle délibération.⁵⁸

Mais, en tout état de cause, cela ne changera rien à l'affaire : « *les besoins du service* » que la collectivité n'aura pas à justifier concrètement sur une délibération devront l'être au moment du contrat ; « *les besoins du service* » que la collectivité justifiera concrètement et après coup sur une délibération vaudront pour le contrat signé.

3. CONTRAT SUR EMPLOI PERMANENT : CONDITIONS RESIDANT DANS LA DIFFUSION DE L'EMPLOI

Aux termes de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984, « *lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance* ». L'article 23-1 précise même que cette communication est faite « *à peine d'illégalité des nominations* ».

Cette obligation de publicité va avoir un rôle déterminant pour la nomination d'un agent contractuel dans la mesure où elle apportera la preuve que la collectivité a proposé officiellement l'emploi à l'ensemble des fonctionnaires. Pour cela il convient de préciser les délais, formes et contenus de la diffusion de l'emploi.

3.1. Des formalités de diffusion à respecter

La jurisprudence a rapidement précisé que l'obligation de diffusion s'imposait à l'égard de tous les emplois y compris ceux occupés par des agents contractuels, à peine de nullité des recrutements effectués.⁵⁹

Ainsi, toute nomination d'agent contractuel sur emploi permanent qui n'aurait pas été précédée de la publicité au centre de gestion, est illégale.⁶⁰ Cette nullité affecte le seul contrat et jamais la délibération dans la mesure où la légalité de cette dernière n'a aucun lien avec la diffusion de la vacance de poste⁶¹.

Cette nullité ne souffre d'aucune exception et s'impose même à la collectivité qui a omis de rediffuser l'emploi sur lequel elle nomme fonctionnaire stagiaire, un agent contractuel occupant déjà cet emploi.⁶²

Si la collectivité a tout loisir de compléter la diffusion du poste par des insertions publicitaires dans des supports propres à lui assurer un retour de candidatures plus efficace, ces publicités ne sauraient cependant se substituer à la diffusion obligatoire auprès du centre de gestion.⁶³ Mais inversement, il ne saurait être reproché à une collectivité de s'être contentée de la publication légale par le centre de gestion pour assurer la communication de son emploi, car aucune disposition ne lui impose d'en faire plus.⁶⁴

Ces publicités complémentaires ne doivent pas être négligées car, outre leur efficacité fonctionnelle, elles constituent un élément de preuve de recherche effective d'un fonctionnaire. Elles peuvent ainsi tout autant servir la collectivité (par exemple pour un raccourcissement des délais de diffusion du poste, cf. *infra* 3.2) que la desservir, notamment s'il apparaît que cette dernière recherchait, sans ordre prioritaire, un titulaire ou non titulaire.⁶⁵

Pour assurer une uniformité des déclarations de vacances, les formulaires à utiliser sont établis par le centre de gestion de même que les bourses de l'emploi assurées « *par tous les moyens de nature à faciliter l'information des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics concernés. Cette bourse comprend les informations relatives aux créations et vacances d'emplois communiquées au centre par les collectivités locales et établissements affiliés et non affiliés* »⁶⁶.

Enfin, pour que le principe d'accès aux emplois vacants par les fonctionnaires joue à plein, encore faut-il que l'emploi soumis à candidature ne soit pas différent de celui que la collectivité a entendu ouvrir par délibération ni de celui que, finalement, elle attribuera.

En cas de non conformité, le juge appréciera si les modifications apportées sont substantielles, c'est-à-dire de nature à affecter le résultat de l'appel à candidature, à changer les règles du jeu.

Tels seront les cas d'un contrat qui retient un cadre d'emplois différent de celui mentionné dans la fiche de diffusion⁶⁷ ou bien qui modifie l'emploi⁶⁸ ou également d'une délibération qui augmenterait substantiellement la rémunération attachée au poste après une première diffusion infructueuse⁶⁹, ou encore d'une délibération qui aura prévu, après la diffusion de l'emploi, que ce dernier pourra être pourvu par un agent contractuel. Une telle précision affecte la nature même de l'emploi et aurait donc dû être suivie d'une nouvelle diffusion⁷⁰.

Par ailleurs, une publicité faite pour un emploi ne peut valoir pour un autre, même équivalent, dès lors que les différences dans les conditions de travail sont de nature à qualifier deux emplois différents⁷¹.

De telles variations devraient être rendues plus facilement repérables aux termes du projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dont l'article 12 prévoit une modification de l'article 41 avec la novation suivante : « *les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir* ». ⁷²

Si de telles précisions figurent déjà sur les formulaires de centres de gestion⁷³, elles en auraient demain, force de loi.

3.2. Un délai raisonnable de diffusion à observer

Pour que le recrutement d'un agent contractuel soit légal, la collectivité doit attendre l'écoulement d'un « *délai raisonnable* » de prise de connaissance de l'emploi par les fonctionnaires et de dépôts d'éventuelles candidatures.

Ce délai est normalement celui séparant la date de diffusion de l'emploi par le centre de gestion (ou le CNFPT pour les catégories dites A+) et la date de signature du contrat.⁷⁴

Cette obligation de respecter un « *délai raisonnable* » est de nature purement jurisprudentielle.

Tout au plus, l'article 41 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que « *lorsque aucun candidat n'a été nommé dans un délai de quatre mois à compter de la publicité de la création ou de la vacance, l'emploi ne peut être pourvu que par la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude [...]* ». Toutefois, la jurisprudence a pu affirmer que l'expiration de ce délai de 4 mois ne conditionnait en rien le recrutement d'un agent contractuel⁷⁵.

Le respect d'un délai raisonnable est primordial car il participe activement à la preuve de l'impossibilité de recruter un fonctionnaire : plus la collectivité recrutera tardivement, plus la preuve de l'infructuosité du recrutement d'un fonctionnaire s'imposera d'elle-même.

Ce délai se situe autour de 2 mois et doit tenir compte « *des caractéristiques de la période concernée eu égard en particulier aux périodes de congés des agents* »⁷⁶; en deçà de 2 mois, l'annulation du contrat est généralement prononcée⁷⁷. Au-delà de 2 mois, le délai raisonnable est généralement considéré comme dépassé⁷⁸.

Si la jurisprudence a pu reconnaître des délais plus courts, motivés par une publication commerciale plus ancienne et maintenue dans le temps⁷⁹, par la répétition des diffusions⁸⁰, ou par l'urgence compte tenu du poste⁸¹, il s'agissait toujours de cas où aucun fonctionnaire n'avait postulé.

Enfin on notera toujours en ce qui concerne des délais de diffusion, que la collectivité n'est nullement engagée en ce qui concerne les dates limites de dépôt de candidature figurant sur son appel à candidature. De telles limites sont purement indicatives dans la mesure où l'employeur local a toute latitude pour cesser ses recherches lorsqu'il estime avoir trouvé le candidat répondant au profil recherché ou de les poursuivre au-delà de cette date dans le cas contraire⁸².

4. CONTRAT SUR EMPLOI PERMANENT : CONDITIONS RESIDANT DANS LA SELECTION DES CANDIDATS A L'EMPLOI

Une fois l'emploi créé de manière idoine, la publicité faite de manière régulière et un délai raisonnable d'attente respecté, la collectivité n'est pas toujours autorisée à recruter un agent contractuel.

S'il s'agit d'un recrutement lié à la taille de la collectivité (cas n°4 à 7), la loi n'impose pas de justifier le recours à un agent non titulaire par un recrutement infructueux de fonctionnaire.

S'il s'agit d'un recours aux cas n°1, 2 ou 3, la loi impose de justifier le recours à un agent non titulaire. On soulignera que la charge de cette preuve incombe à la seule collectivité qui ne peut se contenter d'invocations d'usages locaux⁸³, d'affirmations non appuyées par des preuves matérielles⁸⁴ ou non argumentées.⁸⁵

4.1. Candidatures reçues : de l'importance d'en avoir ou pas

Une fois le délai d'attente arrivé à terme, deux cas peuvent se présenter à la collectivité : soit elle a reçu des candidatures de fonctionnaires, soit elle n'en a pas reçu.

On rappellera que la collectivité, en cas de retours de candidatures infructueuses, a tout loisir de relancer une publicité et donc de ne pas pourvoir immédiatement le poste⁸⁶.

4.1.1. Cas de l'absence de toute candidature de fonctionnaires

Aux termes de la jurisprudence, l'absence de toute candidature de fonctionnaire vaut véritable sésame pour recruter sous contrat.

Cet appel à candidature infructueux, qu'il appartient à la collectivité de prouver⁸⁷, va en effet permettre de constater de fait que la collectivité a été placée dans la situation de ne pouvoir temporairement recruter un fonctionnaire (cas n°1)⁸⁸, ou caractériser de fait « *les besoins du service* » de cette collectivité (cas n°3)⁸⁹.

L'absence de tout candidat inscrit sur une liste d'aptitude pourra constituer, le cas échéant, une preuve supplémentaire d'impossibilité de recourir temporairement à un fonctionnaire.⁹⁰

Mais, on notera que l'existence de lauréats de concours ne modifie pas le caractère infructueux de l'appel à candidature dès lors que ces derniers n'ont pas postulé sur l'emploi. En effet, les collectivités n'ont à leur égard aucune obligation de diligence, d'initiative ou de proposition⁹¹.

4.1.2. Cas de la présence de candidatures de fonctionnaires

Si au moins une candidature de fonctionnaire est déposée, le juge estime qu'il y a un doute sérieux sur la légalité du recrutement envisagé quand sont invoqués les cas de recrutements infructueux de fonctionnaires.⁹²

Pour autant, ce n'est pas parce qu'un fonctionnaire s'est porté candidat sur un emploi vacant, qu'il a droit à être nommé quand bien même serait-il le seul fonctionnaire à avoir postulé.⁹³

Cette situation implique seulement que l'argument d'un appel infructueux pour justifier le recrutement d'un contractuel n'est pas recevable.

Quelques cas intermédiaires peuvent toutefois surgir :

- en cas de candidature d'un fonctionnaire portant sur un emploi différent de celui litigieux, le juge estime que l'appel a été infructueux⁹⁴ ;
- en cas de candidatures spontanées et sans lien véritable avec l'emploi en question, le juge estime que l'appel a été infructueux⁹⁵ ;
- en cas de candidature d'un fonctionnaire d'une autre fonction publique, il semble que le juge, sans reconnaître formellement un appel infructueux⁹⁶, accorde une marge d'appréciation de la candidature plus large à l'administration au motif que le fonctionnaire « *n'a pas vocation à occuper les emplois permanents* » de cette dernière.⁹⁷ La volonté affichée d'une mobilité entre les fonctions publiques et les règles communautaires de libre circulation des travailleurs doivent néanmoins inciter à interpréter ce cas avec beaucoup de réserves.

4.2. Candidatures reçues : un encadrement juridique propice à la professionnalisation des recrutements

On abordera successivement l'étude des profils et les motivations du recrutement d'un agent contractuel.

4.2.1. L'étude des profils et candidatures : le formalisme de la sélection

Si la question de la forme retenue pour sélectionner les candidats à un emploi public n'est pas abordée par les textes, on ne pourra que souligner la nécessité d'établir des règles internes transparentes.

En ce qui concerne la phase de sélection des candidats à un emploi, une décision rendue par le Tribunal administratif de Rennes apporte un éclairage important pour les cas de recrutements infructueux « *en examinant dans une seule et même procédure les candidatures de fonctionnaires et de non-fonctionnaires pour occuper un emploi [...] la commune ne peut légalement faire valoir que son appel à candidatures de fonctionnaires, [...] serait demeuré infructueux* »⁹⁸.

Pour le juge, avoir étudié dans une seule et même procédure les candidatures des fonctionnaires et des non titulaires est illicite car la candidature de ces derniers ne pouvait être réalisée qu'après constatation de l'appel infructueux, c'est-à-dire après avoir rejeté les candidatures des titulaires.

On a déjà pu observer que pour justifier du caractère infructueux de l'appel à candidature, les collectivités avaient tout intérêt à préciser ou rappeler dans leur publicité commerciale la priorité au recrutement d'un fonctionnaire.⁹⁹

Cette jurisprudence rennaise poursuit la logique par une priorité d'étude des candidatures des titulaires. Cette jurisprudence n'en complique pas moins inutilement le travail des directions des ressources humaines et dénote une relative ignorance des méthodes de recrutement.

En effet, tout travail de recrutement induit une mise en perspective de profils, de talents et de compétences par rapport à un besoin donné. En cela, la première sélection des candidatures à un emploi conduit mécaniquement à les distribuer en trois catégories : adaptées à l'emploi, potentiellement adaptées et pas du tout adaptées.

A ce stade, il ne saurait y avoir de distinction ou de discrimination selon le statut juridique des candidats. La prévention imposée par le jugement du tribunal administratif de Rennes n'empêche nullement ce travail.

La mise en perspective *in situ* des candidatures dans un 2^e temps (entretiens, tests, mises en situation,...) pourrait établir un *distinguo* entre fonctionnaires et non titulaires. La collectivité se priverait néanmoins de sérieuses chances d'établir un constat sérieux et complet des profils en présence.

En effet, l'objectif d'un recrutement, atteignable par des techniques légales et validées, n'est pas d'écarter les candidatures insusceptibles de correspondre au besoin, ni d'en retenir une qui pourrait convenir, mais de retenir la mieux adaptée. En cela, la décision rennaise oblige à s'arrêter au milieu du gué puisqu'elle obligerait à faire son choix parmi un nombre amputé de candidatures.

Dans les formes, cette obligation d'examen différencié est néanmoins surmontable, même si elle oblige à des contorsions assez inutiles:

- si la sélection se fait exclusivement sur CV, la collectivité peut tout à fait indiquer qu'elle n'a étudié ceux des non titulaires qu'après avoir écarté ceux des fonctionnaires. La prévision de cette modalité de travail dans le règlement intérieur ou une charte de recrutements de la collectivité sera un élément de preuve supplémentaire du respect de ce formalisme ;
- si la sélection se poursuit par des entretiens, il suffira à la collectivité de convoquer les titulaires avant les non titulaires de sorte que la candidature et la décision à l'égard des premiers auront été étudiées, discutées et officiellement arrêtées avant celles des seconds. En effet, la primauté d'examen imposée par la décision rennaise n'interdit nullement, à l'instar de la délibération ouvrant l'emploi à un non titulaire, que la collectivité puisse entrevoir la perspective d'un recrutement infructueux et donc de s'organiser dès l'étape de sélection, pour parer à cette éventualité.

4.2.2. L'étude des profils et candidatures : la motivation de la sélection

En présence de candidatures de fonctionnaires, le choix finalement porté sur un non titulaire obligera la collectivité à justifier les raisons qui l'ont poussée à ne pas retenir la candidature d'un fonctionnaire.

Pour cela il n'y a que 3 voies possibles.

- Prouver l'inadaptation des candidatures de titulaires :

La collectivité peut toujours avancer que les candidatures de titulaires reçues ne pouvaient donner satisfaction,...encore, faut-il le rappeler, qu'elle en apporte la preuve¹⁰⁰.

Or cette voie est très souvent vouée à l'échec dans la mesure où le juge a une approche très rigide et théorique du recrutement, caractérisée par une appréciation superficielle des candidatures et une survalorisation des critères de pré-requis (formation, compétences techniques, expériences professionnelles).

Ainsi, dès lors qu'au moins un candidat fonctionnaire présente « *les qualifications requises* » pour le poste¹⁰¹, ou « *avait une expérience dans le domaine concerné* »¹⁰², ou « *avait les diplômes, titres et capacités techniques et professionnelles pour remplir les fonctions proposées* »¹⁰³ ou a une expérience suffisante ou correspondant au poste¹⁰⁴ ou encore, présente « *les garanties requises* » définies par la

collectivité elle-même pour occuper l'emploi¹⁰⁵, ... la collectivité ne saurait invoquer l'impossibilité de recruter immédiatement un fonctionnaire (cas n°1) ou les besoins de service (cas n°3) pour justifier le recours au contrat. Le recrutement sera donc annulé. Dans le cas contraire, assez rare, il sera confirmé¹⁰⁶.

Cette approche très superficielle des candidatures conduit à assimiler qualifications et compétences, ancienneté et expériences, CV et vérité. Elle n'est en rien compatible avec une approche raisonnée des ressources humaines.

Il faut bien souvent alors se fonder sur une autre justification ; la tentation pour la collectivité étant alors de prouver que la candidature du non titulaire était adaptée.

- Prouver l'excellence de la candidature du contractuel:

Le juge écarte toute motivation fondée sur l'adaptation, avérée ou avancée, du candidat non titulaire retenu¹⁰⁷. Pourtant, le profil du candidat retenu a été envisagé comme de nature à caractériser les « besoins du service » et donc justifier le recrutement d'un contractuel.¹⁰⁸

Mais, pour la jurisprudence actuelle, le fait que le candidat non titulaire convient ne prouve pas que le(s) candidat(s) titulaire(s) ne convenait(ent) pas.

Il ne reste plus à la collectivité qu'à prouver une chose : la supériorité de la candidature de l'agent contractuel.

- Prouver la supériorité de la candidature du contractuel sur celle(s) du ou des titulaires :

Préférer un contractuel plutôt qu'un fonctionnaire n'est pas en soit interdit, encore faut-il que la candidature du premier présente un « avantage déterminant » pour la collectivité¹⁰⁹.

Cet « avantage déterminant » peut résider dans le type d'expérience souhaité, dans la formation ou les compétences très spécialisées, ou encore « dans le caractère non durable des besoins (par exemple mission d'animation liée au lancement d'un projet ou inscrite dans la durée d'un contrat de développement local ou de l'exécution d'un programme particulier) ». ¹¹⁰

Au regard de la jurisprudence, « l'avantage déterminant » se fonde une fois de plus sur une approche relativement dogmatique et statique du recrutement, le juge se concentrant sur la comparaison des CV. ¹¹¹

La validation de la meilleure aptitude à un emploi tient à la cohérence d'ensemble d'un candidat telle que le relèvent son CV, son parcours, ses expériences professionnelles, ses perspectives professionnelles, mais aussi et surtout ce qu'il en dit, justifie, explique et illustre.

La validation de la meilleure aptitude à un emploi tient également dans sa compréhension qu'en a le candidat, l'idée qu'il s'en fait, ce qu'il pense pouvoir en faire à base d'illustrations et d'itérations, le cas échéant, avec ses expériences passées.

La validation de la meilleure aptitude à un emploi tient enfin aux motivations profondes ou non, aux capacités d'adaptation et de développement au sein de la collectivité, au profil voulu par rapport aux conditions de travail actuelles et/ou souhaitées du poste, aux prétentions salariales.

De tout cela, il ressort des appréciations fines, soupesées et parfois empruntes de doutes. Le meilleur candidat se distingue parfois sur peu de choses.

Or, le juge est peu enclin à entrer dans ces détails qui forment une décision de recrutement, ce qui peut surprendre alors même que le contrôle de légalité est par ailleurs appelé à faire preuve de discernement en articulant un faisceau d'indices pour savoir si les conditions de « besoins du service » ou de l'impossibilité de recruter immédiatement un fonctionnaire sont réunies. ¹¹²

Cette rigueur jurisprudentielle excessive doit être utilisée comme une aubaine. Elle ne peut qu'inciter les collectivités à objectiver et professionnaliser leur processus de recrutement :

- rédiger une charte de recrutement exempte de tout travers discriminatoire, ¹¹³
- rejeter les méthodes d'évaluation d'aptitudes non validées scientifiquement,
- trier les méthodes d'évaluation de personnalité et ne retenir que les plus éprouvées et sérieuses,
- se fonder sur une fiche de poste fiable et validée par tous les intéressés au recrutement,
- recourir à des fiches types pour la tenue des entretiens,

- uniformiser les entretiens pour un même poste, former les membres des jurys de sélection,
- rédiger un compte rendu pour chaque entretien mettant en avant les validations, doutes et non validations de chaque candidat portant sur les points essentiels et déterminants du poste et devant conclure alors à « *l'avantage déterminant* » de tel candidat sur les autres.
- mettre en place une évaluation de la procédure d'entretien et de sélection par un suivi de l'adaptation au poste du candidat retenu et une tenue des délais de recrutements.

Il n'est pas dans l'objet de la présente note de détailler ces différents *process* mais de souligner qu'à sécuriser juridiquement le recours à un agent non titulaire pour occuper un emploi permanent et vacant, les collectivités fiabilisent en réalité le pilier de toute politique de ressources humaines que constitue le recrutement du personnel.

¹ L'emploi permanent n'a pas de définition juridique et son identification « *doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé* » (CE, 14 octobre 2009, *Masson*, n° 314722). Approche de l'emploi permanent déjà tenue dans CE, 6 juillet 1988, *Guerrier & Fichet c/ Chambre de métiers des Deux-Sèvres*, n°64394. Sont ainsi exclus de l'étude les emplois de collaborateurs de cabinet.

² La présente note n'abordera pas le cas spécifique des assistants maternels régis par la loi 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux et le décret n°2006-627 du 29 mai 2006 relatif aux dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux.

³ Ces dispositions sont d'application directe et ne nécessitent pas de décret particulier pour s'appliquer aux départements d'outre-mer (CE, 13 octobre 1993, *Région de la Guadeloupe*, n° 115350 & 115351).

⁴ L'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que le recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent vacant d'une collectivité peut intervenir par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe, de promotion interne et d'avancement de grade ou encore en nommant un lauréat d'un concours.

⁵ Conclusion de M. POCHARD sous CE, 8 juillet 1991, *Commune d'Igny*, n° 81700 ; Cf. également CAA Douai, 6 août 2010, *Dept du Nord*, n° 10DA00250.

⁶ Les bénéficiaires de ces contrats étaient estimés à 52 070 en 2009 et 55 400 en 2008 contre 24 622 en 2001 (soit + 215% en 10 ans)

Sur la même période, leur part dans les agents non titulaires sur emplois permanents (dont CDI et hors assistants maternels) est passée de 20% à près de 40%.

Enfin, une étude de 2003 soulignait que 80% d'entre eux avaient une ancienneté dans leur collectivité comprise entre 1 et 9 ans, soit une pérennisation pour un cas de contrat destiné à n'être que temporaire (sources : CNFPT-Note de conjoncture, *Tendances de l'emploi territorial*, 2010 et 2011 ; CNFPT, *Les agents non titulaires territoriaux*, juin 2003).

⁷ Il s'agit de la 2^e source de contrats permanents dans les collectivités locales. Les bénéficiaires de ces contrats représentent entre 21% et 26% des agents non titulaires sur emplois permanents (dont CDI et hors assistants maternels). Leur part a considérablement diminué en 10 ans, puisqu'en 2001 ils étaient 70 669, soit 63,5% de l'effectif des contractuels permanents (sources : cf. note 6).

⁸ Pour l'ensemble du régime, cf. note AMF n°84, *Quand et comment les employeurs communaux et intercommunaux doivent-ils conclure des contrats à durée indéterminée ?* (www.amf.asso.fr réf : CW10027)

⁹ QE n°14211, JO Sénat 18 novembre 1999, p. 3801.

¹⁰ Si leur nombre a considérablement augmenté en 10 ans, (13 150 en 2001, soit +50%), leur part est toutefois restée stable entre 11% et 14% des contractuels permanents (sources : cf. note 5).

¹¹ Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.

¹² Cf. pour application, décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale.

¹³ CAA Nancy, 21 juin 2001, *Mme Charton*, n°96NC02381.

¹⁴ INSEE Première, *L'emploi dans les collectivités locales en 2007*.

¹⁵ QE n° 12391, JO Sénat 17 juin 1999, p. 2064.

¹⁶ CE, 12 juin 1996, *Communauté de communes du pays de Laval*, n° 167514, n° 167528, n° 168350 & n° 168351 ; TA Lyon, 10 octobre 1996, *Préfet Rhône Alpes c/ Cne Villeurbanne*, n° 9502414 & 9502416 ; CE, 22 janvier 1997, *Office public départemental d'habitations à loyer modéré de la Meuse*, n° 151699 ; CE, 14 nov. 1997, *Préfet de Seine-et-Marne c/ Cne de Savigny-le-Temple*, n° 167675 ; CE, 6 février 1998, *Cne d'Argentan*, n° 168406 ; CAA Lyon, 16 octobre 1998, *Préfet du Rhône c/ Cne de Villeurbanne*, n° 95LY02272.

¹⁷ Pour ces cas de délibérations jugées réservant exclusivement le recours au contrat et donc annulées : CAA Marseille, 20 mars 2001, *Cne de Digne-les-Bains*, n° 98MA02225 ; CAA Lyon, 29 juin 2004, *Département de l'Isère*, n° 98LY01721 ; CAA Marseille, 24 mai 2005, *OPHLM de Nice et des Alpes-Maritimes*, n° 01MA01884.

¹⁸ CE, 14 novembre 1997, *Préfet de Seine-et-Marne c/ Cne de Savigny-le-Temple*, préc. ; CE, 18 décembre 2002, *Association des responsables territoriaux en incident de carrière*, préc. ; CE, 5 novembre 2003, *Fédération nationale des agents des collectivités territoriales*, préc. ; CAA Lyon, 16 octobre 1998, *Préfet du Rhône c/ commune de Villeurbanne*, préc.

¹⁹ Pour une application récente de cette affirmation : CE, 18 décembre 2002, *Association des responsables territoriaux en incident de carrière*, n° 238393 ; CE, 5 novembre 2003, *Fédération nationale des agents des collectivités territoriales*, n° 242301 ; CAA Nantes, 8 février 2002, *Lévesque*, n° 00NT00042 ; CAA Nancy, 16 nov. 2006, *Communauté de communes de Verdun*, n° 05NC00113 ; CAA Lyon, 23 janvier 2007, *Syndicat mixte des monts et du val d'Ardèche*, n° 02LY01953 ; CAA Versailles, 24 mai 2007, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux*, n° 05VE00810 ; CAA Marseille, 3 juin 2008, *Syndicat intercommunal du pôle touristique des îles d'or*, n° 06MA01407 ; CAA Bordeaux, 7 mars 2011, *Syndicat inter 87- FSU c/ département de la Haute-Vienne*, n° 09BX03011.

²⁰ CE, 6 février 1998, *Cne d'Argentan*, préc. ; CAA Nancy, 3 juin 2004, *Préfet de la Marne*, n° 00NC00052 ; CAA Lyon, 23 janvier 2007, *Syndicat mixte des monts et du val d'Ardèche*, préc.

- ²¹ Cette précision a été insérée par l'article 22 de la loi n° 1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale (Cf. également circulaire ministère Intérieur-NTB9500052C du 13 février 1995, BOMI 1995, n°1).
- ²² CAA Paris, 14 mai 2003, *Préfet du Val d'Oise c/ Cne de Domont*, n°01PA00103 ; CAA Bordeaux, 2 mai 2007, *Cne de Petit Bourg*, n°06BX02186.
- ²³ CAA Marseille, 6 juin 2006, *M. de Lacoste Lareymondie c/ OPHLM de Toulon*, n°03MA00113.
- ²⁴ TA Lyon, 25 février 1993, *Préfet de la Loire c/ Cne de Saint Galmier*, n°92-05205 & 92-058206 : illégalité pour détournement de procédure de la délibération créant un emploi de catégorie A pour les besoins du service (art.3 al.3) et dont le contenu correspond à l'emploi de secrétaire de mairie ; CE, 20 mars 1996, *Syndicat national des secrétaires généraux des villes de France*, n°145973.
- ²⁵ Cf. par exemple considéré comme insusceptible d'être pourvu par un cadre d'emplois existant, l'emploi de directeur de la prévention et de la sécurité : CAA Versailles, 24 mai 2007, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux*, préc. ; CAA Bordeaux, 12 juin 2007, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux Midi-Pyrénées*, n°04BX01585 ; TA Lyon, 10 octobre 1996, *Préfet Rhône Alpes c/ Cne Villeurbanne*, préc. A noter de manière assez contradictoire que sous l'empire de la législation en vigueur jusqu'en 1987, le poste de directeur de police municipale avait été jugé comme « ne nécessitant pas de connaissances hautement spécialisées » et donc non ouvert aux contractuels (CE, 25 mai 1992, *Cne d'Avignon c/Union syndicale professionnelle des policiers municipaux*, n°86702).
- En tout état de cause, cette jurisprudence est obsolète depuis la création du cadre d'emplois des directeurs de police municipale (décret n°2006-1392 du 17 novembre 2006).
- ²⁶ CE, 5 nov.2003, *Fédération nationale des agents des collectivités territoriales*, préc. ; CAA Bordeaux, 20 juin 2006, *Cne de Libourne*, n°03BX01728.
- ²⁷ CAA Marseille, 10 juillet 2007, *Office de l'eau de La Réunion*, n°04BX01765
- ²⁸ CAA Marseille, 20 mars 2001, *Cne de Digne-les-Bains*, préc.
- ²⁹ CAA Marseille, 1er juin 2010, *Cne de Montpellier c/ M. Christian Dumont*, n°08MA01630.
- ³⁰ TA Clermont-Ferrand, 23 janvier 1996, n°95-1173.
- ³¹ CAA Bordeaux, 13 mars 2007, *Préfet de la Gironde c/ Communauté urbaine de Bordeaux*, n°04BX02112.
- ³² CAA Bordeaux, 10 juin 1996, *Mme Ferland*, n°95BX00570 et récidive pour le même cas dans CAA Bordeaux, 11 décembre 2001, *Dept du Gard*, n°98MA00718.
- ³³ CAA Bordeaux, 11 décembre 2001, *Dept du Gard*, préc.
- ³⁴ CAA Bordeaux, 11 décembre 2001, *Dept du Gard*, préc.
- ³⁵ TA Lille, 4 juillet 1996, *Préfet de la région Nord*, n°95-1119.
- ³⁶ Quand bien même l'emploi aurait justifié la connaissance d'une langue étrangère : CAA Bordeaux, 16 mai 2011, *M. Ribeton*, n°10BX00365.
- ³⁷ CAA Bordeaux, 20 juin 2006, *Cne de Libourne*, préc.
- ³⁸ CAA Marseille, 6 juin 2006, *M. de Lacoste Lareymondie c/ OPHLM de Toulon*, préc.
- ³⁹ CAA Marseille, 14 mai 2011, *Dept de Lot-et-Garonne*, n°97BX02275.
- ⁴⁰ CE, 29 décembre 1995, *Préfet du Val d'Oise c/ Cne de Bezons*, n°118654 ; CE, 20 mars 1996, *OPHLM de la communauté urbaine du Mans*, n°152651 ; CE, 12 juin 1996, *Communauté de communes du pays de Laval*, préc. ; CE, 30 octobre 1996, *Dept de l'Essonne*, n°137265 ; CE, 16 décembre 1996, *Préfet du Val-d'Oise c/Mlle Masson*, n°121295 ; CE, 29 décembre 1997, *Préfet du Val d'Oise*, n°118515, 118812, & 119013. ; CAA Douai, 28 septembre 2000, *Cne de Wasquehal*, n°97DA01510 ; CAA Douai, 4 avril 2007, *Dept de la Somme et Pacheco*, n°06DA00680 ; CAA Paris, 24 mai 2007, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux*, n°05VE00810.
- ⁴¹ CE, 29 décembre 1995, *Préfet du Val d'Oise c/ Cne de Bezons et autre* ; CE, 16 décembre 1996, *Préfet du Val-d'Oise c/Mlle Masson*, préc. ; CE, 29 décembre 1997, *Préfet du Val d'Oise*, préc.
- ⁴² CAA Nantes, 7 décembre 2001, *O.P.H.L.M. du Cher*, n°00NT01785 & 00NT01784.
- ⁴³ CE, 18 décembre 2002, *Association des responsables territoriaux en incident de carrière*, préc.
- ⁴⁴ CE, 12 juin 1996, *Communauté de communes du pays de Laval*, préc.
- ⁴⁵ CE, 14 novembre 1997, *Préfet de Seine-et-Marne c/ Cne de Savigny-le-Temple*, préc.
- ⁴⁶ CAA Nantes, 8 février 2002, *Lévesque*, préc.
- ⁴⁷ CAA Bordeaux, 7 mars 2011, *Syndicat inter 87 / fédération syndicale unitaire (FSU) c/ département de la Haute-Vienne*, préc.
- ⁴⁸ CE 11 mars 1992, *Commune de Blagnac*, n°122392 ; CAA Paris, 1^{er} avril 1996, *Préfet de Seine-et-Marne*, n°94PA00746.
- ⁴⁹ CE, 27 février 1995, *Préfet de l'Essonne c/ Dept Essonne*, n°150631.
- ⁵⁰ TA Besançon, 29 février 1996, *M. Rosse c/ Département du Territoire-de-Belfort*.
- ⁵¹ CAA Lyon, 16 octobre 1998, *Préfet du Rhône c/Cne de Villeurbanne*, préc.
- ⁵² CAA Nantes, 27 mars 2009 *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux c/ Cne d'Orléans*, n°08NT02434.
- ⁵³ CE, 20 mars 1996, *OPHLM de la communauté urbaine du Mans*, préc.
- ⁵⁴ CAA Nantes, 7 décembre 2001, *O.P.H.L.M. du Cher*, préc.
- ⁵⁵ CAA Paris, 15 octobre 1996, *M. Pralier*, n°95PA01514.
- ⁵⁶ CAA Marseille, 6 juin 2006, *M. de Lacoste Lareymondie c/ OPHLM de Toulon*, préc.
- ⁵⁷ Cf pour illustration CE, 30 octobre 1998, *Cne de Lisieux*, n°149663 où la commune se voit annuler sa délibération prise un 5 décembre et le contrat y afférant conclu le 1^{er} janvier suivant.
- ⁵⁸ CAA Paris, 19 novembre 1996, *Cne de Montreuil-sous-Bois*, n°95PA03854 ; CAA Nancy, 20 février 2003, *Cne de Vesoul*, n°97NC02620 ; CAA Nantes, 27 mars 2009 *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux c/ Cne d'Orléans*, préc.
- ⁵⁹ CE, 14 mars 1997, *Dept des Alpes-Maritimes*, n°143800.
- ⁶⁰ CAA Nantes, 30 octobre 1997, *Ville de Tours*, n°94NT01077 ; CAA Paris, 3 mars 1998, *Dept du Val-de-Marne*, n°95PA02186 ; CAA Paris, 9 mai 2000, *Préfet du Val-de-Marne*, n°97PA00594 ; CAA Bordeaux, 11 décembre 2001, *Dept du Gard*, préc. ; CAA Nantes, 8 février 2002, *Dept du Calvados*, n°00NT01468 ; CAA Paris, 14 mai 2003, *Préfet du Val d'Oise c/ Cne de Domont*, n°01PA00103 ; CAA Marseille, 9 mars 2004, *Mme Péninco*,

n°00MA01521 ; CAA Douai, 2 novembre 2004, *Cne de Valenciennes*, n° 02DA00202 ; CAA Bordeaux, 7 septembre 2005, *Préfet de la Guadeloupe c/ Dpt de la Guadeloupe*, n° 05BX01327 ; CAA Marseille, 15 janvier 2008, *Dept Alpes-Maritimes*, n° 05MA01270 & 05MA01474 ; CAA Marseille, 3 juin 2008, *Syndicat intercommunal du pôle touristique des Iles d'or*, préc ; CAA Nancy, 8 décembre 2008, *Mme Geoffroy*, n° 07NC00759.

⁶¹ CAA Paris, 19 novembre 1996, *Cne de Montreuil-sous-Bois*, préc.

⁶² CAA Versailles, 15 novembre 2005, *Dept des Yvelines*, n° 03VE01578 ;

⁶³ TA Versailles 19 juin 2006, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux*, n° 0503492 ; CAA Bordeaux, 16 mai 2011, *M. Ribeton*, préc.

⁶⁴ CAA Paris, 13 octobre 2009, *Préfet du Val-de-Marne c/ Cne de Limeil-Brevannes*, n° 08PA01647.

⁶⁵ CAA Marseille, 10 juillet 2007, *Office de l'eau de La Réunion*, préc. : A l'appui de l'annulation du recrutement opéré : « qu'il ressort, au contraire, des pièces du dossier, et, notamment, des annonces diffusées par voie de presse que l'établissement public n'a établi aucune priorité entre l'appel à candidatures par voie statutaire et l'appel à candidatures par voie contractuelle ».

⁶⁶ Articles 46 et 42 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion.

⁶⁷ CE, 17 décembre 2003, *Pierlot*, n°236036.

⁶⁸ TA Marseille, 19 juin 2008, *Préfet de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur*, n°0702724-7.

⁶⁹ CAA Lyon, 19 décembre 2006, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux c/ Cne de St-Fons*, n°02LY01463 ; CAA Douai, 24 juillet 2008, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux c/ Cne de Carvin*, n°07DA00218 .

⁷⁰ CAA Douai, 24 juillet 2008, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux c/ Cne de Villeneuve d'Ascq* n°07DA00198.

⁷¹ CAA Bordeaux, 7 mars 2011, *Syndicat inter 87- FSU c/ département de la Haute-Vienne*, préc. : Différences de localisation pour 2 des emplois de même nature (direction de maisons de retraite) dont l'un a été diffusé et l'autre pas.

⁷² Projet de loi n°784 relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

⁷³ Cf. notamment les bourses internet fédérant plusieurs centres de gestion : www.rdvemploipublic.fr. www.cap-territorial.fr; www.emploi-territorial.fr et celui du CNFPT pour les catégories A+.

⁷⁴ CAA Nancy, 20 février 2003, *Cne de Vesoul*, préc.

⁷⁵ CAA Nancy, 20 février 2003, *Cne de Vesoul*, préc.

⁷⁶ CAA Marseille, 9 mars 2004, *Préfet Corse du Sud*, n°00MA01956.

⁷⁷ CE, 12 juin 1996, *Communauté de communes du pays de Laval*, préc (5 semaines) ; CE 16 juin 1997 *CCAS de la ville du Mans*, n°157666 & 149088(18 jours) ; CAA Paris, *OPHLM de Colombes*, 31 décembre 2004, n° 02PA04067 ; CAA Bordeaux, 25 octobre 2004, *SDIS de La Réunion*, n° 01BX00012 ; CAA Nantes, 31 mars 2005, *Syndicat départemental d'énergie et d'équipement de la Vendée*, n° 04NT00025 (18 jours) ; CAA Bordeaux, 2 mai 2007, *Cne de Petit Bourg*, préc. (5 semaines) ; CAA Marseille, 1^{er} juin 2010, *Cne de Montpellier c/ M. Christian Dumont*, préc. (1 mois et 4 jours) ; CAA Douai, 6 août 2010, *Dept du Nord*, préc. (1 mois et 3 semaines) ; TA Besançon, 4 octobre 2007, *Préfet du Jura*, n° 0601847, 0601894 (2 semaines) ; TA Dijon, 10 juin 2010, *Préfet de Saône-et-Loire*, n° 0901619 (moins de 2 mois).

⁷⁸ CE, 20 mars 1996, *OPHLM de la communauté urbaine du Mans*, préc. (9 mois) ; CE, 15 janvier 1997, *Préfet du Nord*, n° 152937 (2 ans) ; CAA Nancy, 20 février 2003, *Cne de Vesoul*, préc. (4 mois) ; CAA Nancy, 3 juin 2004, *Préfet de la Marne*, préc. (2 mois et demi) ; CAA Marseille, 9 mars 2004, *Préfet Corse du Sud*, préc. (5 mois) ; CAA Douai, 4 avril 2007, *Dept de la Somme et Pacheco*, préc. (4 mois) ; CAA Paris, 13 octobre 2009, *Préfet du Val-de-Marne c/ Cne de Limeil-Brevannes*, préc. (2 mois et 18 jours).

⁷⁹ CAA Nantes, 27 mars 2009 *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux c/ Cne d'Orléans*, préc. : 1 mois suffisant entre la diffusion par le CDG et la signature du contrat. Néanmoins, publication dans un support payant de très large diffusion depuis 6 mois.

⁸⁰ CAA Douai, 14 avril 2007, *Dept de la somme*, n° 06DA0068 : 2 diffusions légales espacées de 4 mois complétées par des publications sur supports payants. Recrutement valide malgré 1 mois et 3 semaines séparant la dernière diffusion légale du contrat.

⁸¹ CAA Lyon, 19 septembre 2006, *Communauté de communes du Val de Drome et Mlle Arnaud*, n° 05LY00251 : délai d'un mois et demi jugé suffisant compte tenu de l'urgence de la situation (responsable communication).

⁸² CAA Nancy, 13 novembre 2003, *Albertucci*, n°01NC01253 ; QE n°73480, JOAN 29 novembre 2011, p.12590.

⁸³ CAA Bordeaux, 15 mai 2001, *Cne de Sainte-Rose*, n°97BX02382 : inopérance à invoquer des considérations d'ordre général de la commune sur les finances locales ou sur la situation économique et sociale du département (en l'espèce surcoût représenté par l'embauche d'un fonctionnaire compte tenu des primes de cherté de vie).

⁸⁴ CE, 8 mars 1996, *Dept des Alpes-Maritimes*, n° 142084 & 145710 ; CAA Bordeaux, 27 février 2008, *Dept de la Guyane*, n°07BX02481.

⁸⁵ CAA Marseille, 1er juin 2010, *Cne de Montpellier c/ M. Christian Dumont*, préc.

⁸⁶ CAA Marseille, 4 mars 2008, *Montousse*, n°05MA00732.

⁸⁷ CE, 20 mai 1996, *Ville d Colombes c/syndicat Interco-CFDT des Hauts-de-Seine*, n° 126985 ; CAA Paris, 16 décembre 1999, *Dept de Seine et Marne*, n° 98PA01386 ; CAA Douai, 2 décembre 2003, *Communauté urbaine de Lille Métropole*, n° 01DA00943 ; CAA Marseille, 1^{er} juin 2010, *Cne de Montpellier c/ M. Christian Dumont*, préc.

⁸⁸ CE, 15 janvier 1997, *Préfet du Nord*, préc.

⁸⁹ CE, 29 décembre 1995, *Préfet du Val d'Oise c/ Cne de Bezons*, préc ; CE, 20 mars 1996, *OPHLM de la communauté urbaine du Mans*, préc ; CE, 16 décembre 1996, *Préfet du Val-d'Oise c/Mlle Masson*, préc ; CE, 29 décembre 1997, *Préfet du Val d'Oise*, préc ; CAA Paris, 19 novembre 1996, *Cne de Montreuil-sous-Bois*, préc ; CAA Lyon, 19 septembre 2006, *Communauté de communes du Val de Drome et Mlle Arnaud*, préc ; CAA Versailles, 24 mai 2007, *Union syndicale professionnelle des policiers municipaux*, préc.

⁹⁰ CE, 6 septembre 1995, *Cne de Sainte-Rose*, n° 153496 & 153497.

⁹¹ CAA Marseille, 9 mars 2004, *Préfet Corse du Sud*, préc.

⁹² CAA Marseille, 22 septembre 2005, *Cne de Vitrolles c/ Mme Ceyte*, n° 05MA01077.

⁹³ CAA Marseille, 15 février 2000, *Cne de Gap*, n° 97MA05426 ; CAA Marseille, 9 mars 2004, *Dept de la Corse du Sud*, n° 00MA01937 ; CAA Douai, 6 août 2010, *Dept du Nord*, préc.

⁹⁴ CAA Douai, 14 avril 2007, *Dept de la somme*, préc.

⁹⁵ CAA Douai, 14 avril 2007, *Dept de la somme*, préc.

⁹⁶ TA Dijon, 10 juin 2010, *Préfet de Saône-et-Loire*, n°0901619 : annulation pour une collectivité locale d'un contrat motivé par un appel à candidature infructueux alors qu'un fonctionnaire de La Poste avait postulé.

⁹⁷ CAA Paris, 26 janvier 2010, *Caisse des écoles du XII^e arrondissement & M. Lescarret*, n°08PA04158 & n°08PA04294.

⁹⁸ TA Rennes, 31 décembre 2009, *Préfet d'Ille-et-Vilaine*, n°0903742.

⁹⁹ Cf. note de bas de page n°64.

¹⁰⁰ CAA Marseille, 1er juin 2010, *Cne de Montpellier c/ M. Christian Dumont*, préc.

¹⁰¹ CE, 9 octobre 1991, *Cne de Fréhel*, n°86852.

¹⁰² CAA Paris, 9 mars 2000, *Cne de Savigny-le-Temple*, n°97PA00325.

¹⁰³ CAA Marseille, 9 mars 2004, *Dept de la Corse du Sud*, préc.

¹⁰⁴ CAA Marseille, 15 juin 2010, *Communauté de communes du briançonnais*, n°08MA02476.

¹⁰⁵ CAA Marseille, 15 janvier 2008, *Cne de Vitrolles*, n°06MA01099.

¹⁰⁶ CAA Nantes, 7 décembre 2001, *O.P.H.L.M. du Cher*, préc. : Absence de compétences particulières dans le principal domaine du poste (économique) pour le fonctionnaire alors que le contractuel les possédait.

¹⁰⁷ CAA Paris, 9 mars 2000, *Cne de Savigny-le-Temple*, préc. ; CAA Marseille, 9 mars 2004, *Dept de la Corse du Sud*, préc. ; CAA Nancy, 16 novembre 2006, *Communauté de communes de Verdun*, n°05NC00113 ; CAA Marseille, 15 juin 2010, *Communauté de communes du briançonnais*, préc.

¹⁰⁸ Cf. conclusion M. Pochard sous CE, 11 mars 1992, *Cne de Blagnac*, préc., AJDA, juillet/août 1992, p.522.

¹⁰⁹ Cette notion d'avantage déterminant revient à M. Pochard (cf. note n°104) ; Pour un usage par les juges : CAA Marseille, 14 mai 2001, *Dept de Lot-et-Garonne*, préc. ; CAA Nancy, 13 janvier 2005, *Région de Franche Comté*, n°01NC00800 ; CAA Marseille, 15 juin 2010, *Communauté de communes du briançonnais*, préc.

¹¹⁰ QE n°43169, JOAN 23 décembre 1996, p. 6762.

¹¹¹ Cf. notamment CAA Marseille, 9 mars 2004, *Dept de la Corse du Sud*, préc. ; CAA Marseille, 15 janvier 2008, *Cne de Vitrolles*, préc. ; CAA Marseille, 15 juin 2010, *Communauté de communes du briançonnais*, préc.

¹¹² Lettre du ministre de la Fonction publique aux préfets, décembre 1996 (non publiée) Cf. *Personnel communal hebdo*, n°563, 12 décembre 1996.

¹¹³ La HALDE, *Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales - l'égalité et prévenir les discriminations, mode d'emploi*, 2008 (www.halde.fr).

Une circulaire détaille le plan de lutte contre la précarité dans la fonction publique

Référence : [circulaire du 21 novembre relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.](#)

Concours réservés et transformation de CDD en CDI : telles sont les deux voies privilégiées par le protocole signé le 31 mars 2011 sur la lutte contre la précarité qui s'adresse, rappelle une circulaire, aux agents contractuels recrutés pour pourvoir un emploi permanent, à temps complet ou incomplet, ou pour assurer un besoin temporaire des administrations

APPEL A COTISATION et A DIFFUSION

La cotisation pour l'année 2012 est toujours de 30 euros. Elle permet à la CNEEA, seul organe d'informations et d'actions indépendantes pour les personnels enseignants dans les écoles, d'exister et de mener ensemble ses actions. Sans votre engagement et vos cotisations la CNEEA ne peut pas agir contre le morcellement et la solitude de chaque école face aux enjeux nationaux et internationaux. A chacun d'entre vous de participer à cette coordination, pour une meilleure action de chacun d'entre nous.

Pour adhérer, il suffit de remplir le bulletin d'adhésion de l'année 2012 situé ci-dessous. Vous réglez votre cotisation annuelle de 30 euros à l'ordre de la CNEEA et vous envoyez le tout à C. Marie-Castanet, 8 bd des pêches, 13008 Marseille. Parlez en autour de vous, AFFICHER NOTRE BULLETIN DANS VOTRE EPCC.

GUIDE DES PRIMES RAPPEL

<p>Professeur territorial d'enseignement artistique</p> <p>Professeur d'enseignement artistique hors classe</p> <p>Professeur d'enseignement artistique de classe normale</p>	<p>Professeur certifié</p>	<p>Indemnité horaire d'enseignement <i>(décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950 modifié et décret n° 2005-1035 du 26 août 2005)</i> <i>Traitement budgétaire moyen du grade (TBMG) =</i> <i>Traitement brut annuel + traitement brut annuel</i> <i>1^{er} échelon de l'échelon terminal</i> TBMG = _____ 2 <i>(+ 10 % pour les professeurs hors classe)</i> <i>Service supplémentaire régulier = (TBMG / 20 h ou 16 h) ⓐ (9/13)</i> <i>(1^{ère} heure majorée de 20 %)</i> <i>Service supplémentaire irrégulier = (Montant annuel au-delà de la 1^{ère} heure + 15 %) / 36</i> Professeur hors classe (montants au 1^{er} juillet 2010) <u>Heures supplémentaires régulières</u> : ◆ 1^{ère} heure : montant annuel 1 650,23 € ◆ par heure au-delà de la 1^{ère} heure : montant annuel 1 375,20 € <u>Heures supplémentaires irrégulières</u> : montant horaire 47,74 € Professeur classe normale (montants au 1^{er} juillet 2010) <u>Heures supplémentaires régulières</u> : ◆ 1^{ère} heure : montant annuel 1 500,21 € ◆ par heure au-delà de la 1^{ère} heure : montant annuel 1 250,18 € <u>Heures supplémentaires irrégulières</u> : montant horaire 43,40 € ⤴ Voir exemples ci-dessous : assistant territorial spécialisé d'enseignement artistique → indemnité horaire d'enseignement</p>
		<p>⌚ Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires * <i>(décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 modifié)</i> agent chargé de direction pédagogique et administrative des écoles de musique (exclusivement)</p>
		<p>⌚ Indemnité de suivi et d'orientation des élèves <i>décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 ; décret n° 2005-256 du 17 mars 2005 et arrêté du 15 janvier 1993 modifié)</i> L'indemnité comprend une part fixe et une part modulable : liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes, le suivi individuel et l'évolution des élèves. : liée à des tâches de coordinations dans le suivi et l'orientation des élèves. Taux moyen annuel par agent : - part fixe : 1 199,16 j au 1^{er} juillet 2010 - part modulable : 1 408,92 j au 1^{er} juillet 2010</p>

URGENT NOUS AVONS BESOIN DE VOUS.

CNEEA, BULLETIN D'ADHESION ANNEE 2012

Nom:

Prénom:

Adresse:

École de Situation d'enseignant :

N° tél (fixe): n° de tél(portable):

N° fax:.... Adresse e-mail :

Vous pouvez participer à la vie de la CNEEA, et être informé de nos actions sur notre blog www.cneea.fr
La CNEEA est une association subventionnée par le Ministère de la culture.