

NOUVELLE PROCÉDURE DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS

Entrée en vigueur : pour pourvoir les emplois permanents dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1^{er} janvier 2020.

Textes de référence :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- 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

Rappel :

Par principe, les emplois permanents des collectivités sont occupés par des fonctionnaires, des règles dérogatoires permettent, cependant, le recrutement d'agents contractuels.

Les agents contractuels sont des agents publics non fonctionnaires. Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours. L'engagement des agents contractuels de droit public n'entraîne pas leur titularisation, sauf disposition expresse. Outre l'application statutaire de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 aux agents contractuels, la situation juridique de ceux-ci est réglementée par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Le recours aux agents contractuels est strictement encadré par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les collectivités peuvent recruter des agents contractuels au titre de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, notamment sur le fondement de :

- ✓ **l'article 3-I-1°** : besoin lié à un accroissement temporaire d'activité,
- ✓ **l'article 3-I-2°** : besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité,
- ✓ **l'article 3-1** : remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels,


- ✓ **l'article 3-2** : vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
- ✓ **l'article 3-3-1°** : emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- ✓ **l'article 3-3-2°** : emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats statutaires) (quelle que soit la catégorie hiérarchique),
- ✓ **l'article 3-3-3°** : emploi permanent dans les communes de moins de 1000 habitants ou les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants, pour tous les emplois (quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie),
- ✓ **l'article 3-3-3°bis** : emploi permanent dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (quel que soit le temps de travail et quelle que soit la catégorie),
- ✓ **l'article 3-3-4°** : emploi permanent dans les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %,
- ✓ **l'article 3-3-5°** : emploi permanent des communes de moins de 2000 habitants et des groupements de communes de moins de 10000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public,
- ✓ **l'article 47** : certains emplois de direction,
- ✓ **l'article 110** : emploi de collaborateur de cabinet,
- ✓ **l'article 110-1** : emploi de collaborateur de groupe d'élus.

Le décret en 2 mots : « Anticipation et traçabilité »

Le décret n° 2019-1414 du 19/12/2019 prévoit les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent ouvert aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Cette procédure s'applique aux recrutements d'agents contractuels sur le fondement des articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 :

- *3-1 : le remplacement temporaire d'agents publics (fonctionnaires ou contractuels de droit public) sur un emploi permanent ;*
- *3-2 : la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;*
- *3-3 : le recrutement sur emplois permanents (cf. supra).*

 ***Sont donc exclus les recrutements sur emplois non permanents (article 3 alinéa 1, accroissement temporaire d'activité et article 3 alinéa 2, accroissement saisonnier d'activité).***

Cette procédure doit favoriser la transparence et garantir l'égal accès aux emplois publics. Elle peut être adaptée au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la structure et de la durée du contrat.

Les emplois fonctionnels sont également concernés par cette procédure hormis ceux qui sont visés par l'article 47 1° et 2° de la loi n°84-53, nouvellement modifiée. Sont donc exclus :

- Directeur généraux des services et directeur généraux adjoints des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
- Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

Cette procédure s'applique uniquement aux directeurs généraux des collectivités et établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

Transparence et traçabilité de la procédure de recrutement

L'employeur doit par tout moyen approprié, publier les modalités de sa procédure de recrutement applicable aux emplois permanents.

1. Publicité de l'avis de création ou vacance de l'emploi permanent

L'employeur assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi sur le site Emploi territorial (automatiquement diffusé sur Place de l'Emploi Public, site commun aux trois fonctions publiques). Pour les emplois non soumis à cette obligation (cf. décret n°2018-1351), l'employeur doit procéder à cette publication sur son site internet ou à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Cet avis est accompagné d'une **fiche de poste** qui précise notamment :

- le(s) fondement(s) juridique(s) permettant le recrutement d'un contractuel (soit les articles 3-1, 3-2 ou 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984),
- les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et le cas échéant, les sujétions particulières attachées au poste,
- la liste des pièces requises pour déposer sa candidature,
- la date limite du dépôt de candidature.



Le décret met l'accent sur la procédure applicable aux contractuels recrutés pour pourvoir un emploi lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (**nouvel article 3-3-2° de la loi n°84-53 du 26/01/84**). **L'examen des candidatures de non fonctionnaires n'est possible que lorsque le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi a été constaté. La même procédure s'applique en cas de renouvellement du contrat sur ce même motif.**

La jurisprudence avait précisé qu'un délai raisonnable entre la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi et l'engagement d'un agent contractuel devait être respecté, afin de permettre aux agents titulaires de soumettre auparavant leur éventuelle candidature (CAA Nancy n°13NC00921 du 10 avril 2014). Désormais le décret précise que le délai de publication de l'avis **ne peut être inférieur à un mois**, sauf urgence.

2. La conduite de la procédure de recrutement

La procédure de recrutement doit s'opérer dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi (l'employeur doit être à même de le prouver).

L'employeur doit apprécier chaque candidature reçue au vu des compétences du candidat, ses aptitudes, ses qualifications et expérience professionnelles, son potentiel et sa capacité à exercer les missions du poste à pourvoir.


Lorsque le recrutement est ouvert aux agents contractuels, l'autorité territoriale ou son représentant doit :

- a) **accuser réception** de chaque candidature de personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires et **vérifier la recevabilité** au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation ;
- b) **écarter les candidatures** qui, de manière manifeste, ne correspondent pas au profil recherché (au vu de la formation suivie, de l'expérience professionnelle acquise...) ;
- c) **convoquer les candidats présélectionnés** à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Ces entretiens sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale, dans des conditions adaptées à la nature et aux responsabilités de l'emploi.

Au cours de l'entretien, une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles 25, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (prise illégale d'intérêts) est donnée au candidat n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

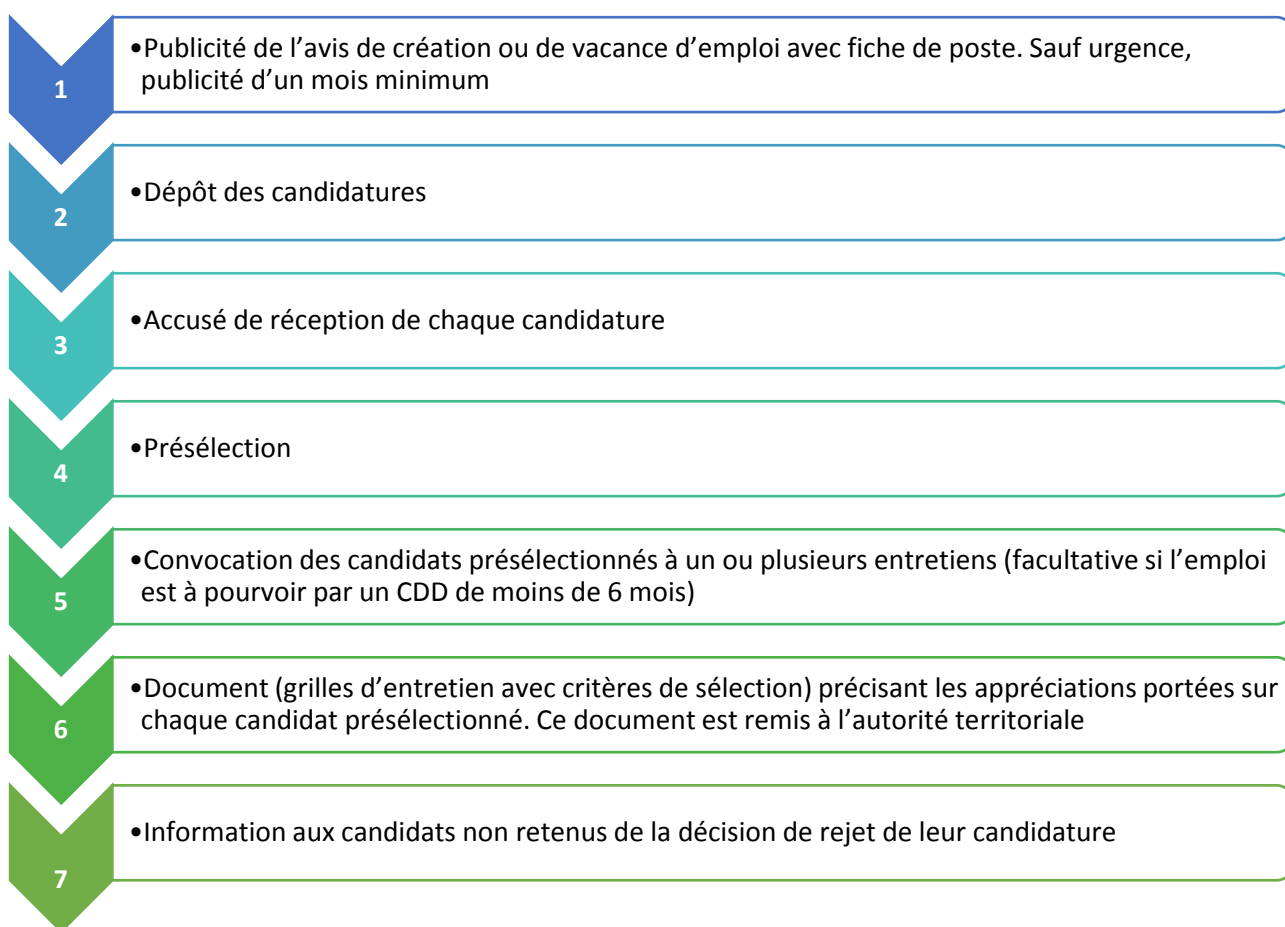
La ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens, doivent réaliser un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné. Celui-ci est transmis à l'autorité territoriale.

 **Toutefois pour les recrutements réalisés sur la base de l'article 3-1 pour remplacer un agent momentanément absent, pour une durée égale ou inférieure à 6 mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue de convoquer les candidats présélectionnés à un entretien.**

- d) **décider de la suite à donner** à la procédure de recrutement et **informer les candidats non retenus** par tout moyen approprié

L'employeur peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement, pour éclairer notamment son appréciation.

RÉCAPITULATIF



RECRUTEMENT CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT AU 1^{er} janvier 2020

Existence d'un emploi vacant au tableau des effectifs : le recrutement d'un agent contractuel nécessite la création d'un emploi (s'il n'existe pas déjà). La délibération devra indiquer le fondement juridique permettant le recrutement, la nature des fonctions, le niveau de rémunération et le niveau de recrutement.

(cf. modèles disponibles sur le site du CDG39)

Fondements juridiques des contrats sur emplois

Article 3-1
Contrat de remplacement

Article 3-2
Vacance temporaire dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire

Article 3-3-1
jusqu'à 3-3-5

Emplois fonctionnels sauf DGS, DGA des départements et des régions et DGST de communes de + 40 000 h.

Nouvelle procédure

Publication d'une offre d'emploi précisant les missions du poste, les compétences attendues, les conditions d'exercice, la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures. Délai de dépôt des candidatures fixé à 1 mois au moins (sauf urgence).

Publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi permanent (2 mois minimum avant la date de prise de poste) sur le site emploi.territoire.fr

Si recrutement sur article 3-3-2, examen des candidatures de contractuel possible que si constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire (à établir après 1 mois de publicité).

Lorsque l'emploi est à pourvoir pour une durée inf. à 6 mois, la procédure comprend au moins les phases de réception, de recevabilité des candidatures

Les lauréats inscrits sur une liste d'aptitude ont une priorité de recrutement
Article 41 loi 84-53

Accusé de réception des candidatures
par la collectivité et vérification de leur recevabilité

Examen des candidatures

Établissement de la liste des candidats convoqués à un ou plusieurs entretiens.

Déroulement des entretiens conduits par l'autorité territoriale ou son représentant.

Rédaction d'un procès-verbal qui récapitule les appréciations portées sur chaque candidat.

Établissement des pièces (grilles d'entretien, critères...).

Notification aux candidats non retenus
(par tous moyens).

Choix du candidat retenu