

**CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA HAUTE-CORSE**

Résidence « *Lesia* » - Avenue de la Libération – 20 600 BASTIA
Tél. : 04.95.32.33.65 / Fax.: 04.95.31.10.75

NOTE D'INFORMATION N°03/2020

(MAJ :Janvier 2024)

**LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC DANS
LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

REFERENCES :

- **Code Général de la Fonction Publique ;**
- **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique (*J.O.R.F. du 07 août 2019*) ;
- **Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023** visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie (*J.O.R.F. du 31 décembre 2023*) ;
- **Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié**, 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 (*J.O.R.F. du 14 février 1988*) ;
- **Décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018** relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques (*JORF du 30 décembre 2018*) ;
- **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 (*J.O.R.F. du 21 décembre 2019*) ;
- **Décret n°2020-172 du 27 février 2020** relatif au contrat de projet dans la fonction publique (*J.O.R.F. du 28 février 2020*) ;
- **Décret n°2020-257 du 13 mars 2020** relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale (*J.O.R.F. du 15 mars 2020*).

SOMMAIRE

I. les cas de recrutement des agents contractuels	1
II. La procédure de recrutement	6
A. Champ d'application	6
B. Les principes généraux	6
1. Transparence et égalité de traitement	6
2. L'obligation de publicité préalable	7
C. Les différentes étapes de la procédure	8
1. Dépôt de candidatures	8
2. Examen des candidatures	8
3. Entretiens.....	9
4. Issue des entretiens	9
5. Rejet des candidatures non retenues	9
ANNEXE I	10
Schéma de la procédure de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent	
ANNEXE II	11
Modèle de document récapitulatif des appréciations portées sur chaque candidat à l'issue de la procédure de recrutement d'un agent contractuel	

Le recrutement d'agents contractuels par des collectivités territoriales sur des emplois permanents est **une dérogation au mode normal d'occupation des emplois permanents**.

Les emplois permanents ont en effet vocation à être **pourvus par des fonctionnaires** sauf dérogation expresse prévue par une disposition législative.

L'article 15 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié l'article 32 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 (à présent : articles L.9, L.331-1, L.332-21 et L.332-28 du code général de la fonction publique CGFP) qui encadre le recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents.

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 rend applicable l'extension des cas de recours aux contractuels issue de la loi de transformation de la fonction publique.

Ces recrutements sont désormais prononcés à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics selon des modalités déterminées **par voie réglementaire** en fonction du « niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité, ainsi que de la durée du contrat ».

Ainsi, le décret du 19 décembre 2019 précité fixe les principes généraux et les modalités de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels.

Ces dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance d'emploi est publié à compter du 1^{er} janvier 2020.

I. LES CAS DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

Recrutement sur un emploi non permanent					
REFERENCES JURIDIQUES Code Général de la Fonction Publique (Anc.Loi n°84-53 du 26/01/1984)	MOTIF DU RECRUTEMENT	DUREE	PROCEDURE A SUIVRE	DECLARATION LEGALE DE VACANCE D'EMPLOI (auprès du CDG ou du CNFPT)	ACTE(S) SOUMIS AU CONTROLE DE LEGALITE
Article L.332-23 1° (Article 3. 1°)	Accroissement temporaire d'activité	12 mois maximum (sur une même période de 18 mois consécutifs)	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	NON	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : NON
Article L.332-23 2° (Article 3.2°)	Accroissement saisonnier d'activité	6 mois maximum (sur une même période de 12 mois consécutifs)	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	NON	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : NON
Article L.332-24 (Article 3 II)	Réalisation d'un projet ou d'une opération identifié	Durée minimale d'un an Durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Renouvelable dans la limite d'une durée totale de six ans	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	NON ⁽¹⁾ <i>(1) mais publication de l'offre d'emploi sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques www.place-emploi-public.gouv.fr</i>	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : NON

Recrutement sur un emploi permanent

REFERENCES JURIDIQUES Code Général de la Fonction Publique <i>(Anc. Loi n°84-53 du 26/01/1984)</i>	MOTIF DU RECRUTEMENT	DUREE	PROCEDURE A SUIVRE	DECLARATION LEGALE DE VACANCE D'EMPLOI <i>(auprès du CDG ou du CNFPT)</i>	ACTE(S) SOUMIS AU CONTROLE DE LEGALITE
<p style="text-align: center;">Article L.332-13 <i>(Article 3-1)</i></p>	<p>Remplacement temporaire de fonctionnaires et d'agents contractuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - exerçant leurs fonctions à temps partiel <li style="text-align: center;">Ou - momentanément indisponibles en raison: <ul style="list-style-type: none"> • D'un détachement de courte durée (<i>6 mois</i>), • D'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, • D'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou cadre d'emplois ; • Congés annuels, • Congés de maladie ordinaire, de longue ou de grave maladie, de longue durée, CITIS, • Congé de maternité, ou pour adoption, • Congé parental ou de présence parentale, • Congé de solidarité familiale, • Accomplissement du service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux, • Participation aux réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire. 	<p style="text-align: center;">Durée maximale équivalente à l'absence de l'agent remplacé</p> <p>Renouvellement du contrat par décision expresse ;</p> <p>Contrat pouvant prendre effet avant le départ effectif de l'agent <i>(pour un tuilage entre les agents par exemple)</i></p>	<p style="text-align: center;">Pas de délibération <i>(emploi déjà créé)</i></p> <p style="text-align: center;">- Etablissement d'un CDD</p>	<p style="text-align: center;">NON</p>	<p style="text-align: center;">Délibération portant création de l'emploi : OUI</p> <p style="text-align: center;">CDD : OUI</p>
<p style="text-align: center;">Article L.332-14 <i>(Article 3-2)</i></p>	<p>Faire face à la vacance temporaire d'un emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire</p>	<p>Contrat d'un an renouvelable une fois</p> <p>Renouvellement du contrat par décision expresse suite à nouvelle vacance de l'emploi et procédure de recrutement infructueuse d'un fonctionnaire.</p>	<p style="text-align: center;">Emploi déjà créé <i>(vacant)</i></p> <p style="text-align: center;">- Etablissement d'un CDD</p>	<p style="text-align: center;">OUI</p>	<p style="text-align: center;">Délibération portant création de l'emploi : OUI</p> <p style="text-align: center;">CDD : OUI</p>

REFERENCES JURIDIQUES Code Général de la Fonction Publique <i>(Anc.Loi n°84-53 du 26/01/1984)</i>	MOTIF DU RECRUTEMENT	DUREE	PROCEDURE A SUIVRE	DECLARATION LEGALE DE VACANCE D'EMPLOI <i>(auprès du CDG ou du CNFPT)</i>	ACTE(S) SOUMIS AU CONTROLE DE LEGALITE
Article L.332-8 1° <i>(Article 3-3, 1°)</i>	Absence de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse pour une durée totale de 6 ans maximum Au-delà des 6 ans, si le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et sous forme de CDI	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	OUI <i>(y compris pour le renouvellement du contrat)</i>	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : OUI
Article L.332-8 2° <i>(Article 3-3, 2°)</i>	Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient pour les emplois de catégorie A, B et C et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi	3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse pour une durée totale de 6 ans maximum Au-delà des 6 ans, si le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et sous forme de CDI	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	OUI <i>(y compris pour le renouvellement du contrat)</i>	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : OUI
Article L.332-8 3° <i>(Article 3-3, 3°)</i>	Tous les emplois, quelle que soit la durée hebdomadaire de service, des communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants	3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse pour une durée totale de 6 ans maximum Au-delà des 6 ans, si le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et sous forme de CDI	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	OUI <i>(y compris pour le renouvellement du contrat)</i>	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : OUI
Article L.332-8 4° <i>(Article 3-3, 3°bis)</i>	Tous les emplois, pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création	3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse pour une durée totale de 6 ans maximum Au-delà des 6 ans, si le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et sous forme de CDI	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	OUI <i>(y compris pour le renouvellement du contrat)</i>	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : OUI
Article L.332-8 5° <i>(Article 3-3, 4°)</i>	Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (soit inférieure à 17h30 min)	3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse pour une durée totale de 6 ans maximum Au-delà des 6 ans, si le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et sous forme de CDI	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	OUI <i>(y compris pour le renouvellement du contrat)</i>	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : OUI

REFERENCES JURIDIQUES Code Général de la Fonction Publique <i>(Anc. Loi n°84-53 du 26/01/1984)</i>	MOTIF DU RECRUTEMENT	DUREE	PROCEDURE A SUIVRE	DECLARATION LEGALE DE VACANCE D'EMPLOI <i>(auprès du CDG ou du CNFPT)</i>	ACTE(S) SOUMIS AU CONTROLE DE LEGALITE
Article L.332-8 6° <i>(Article 3-3, 5°)</i>	Emploi dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public, dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants	3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse pour une durée totale de 6 ans maximum Au-delà des 6 ans, si le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et sous forme de CDI	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	OUI <i>(y compris pour le renouvellement du contrat)</i>	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : OUI
Article L.332-8 7° <i>(Nouvel article)</i>	Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants	3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse pour une durée totale de 6 ans maximum Au-delà des 6 ans, si le contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et sous forme de CDI	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	OUI <i>(y compris pour le renouvellement du contrat)</i>	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : OUI
Article L.352-4 <i>(Article 38, alinéas 7 et 8)</i>	Travailleurs handicapés reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou assimilés, pour des emplois permanents de catégories A, B et C	Durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel ils ont vocation à être titularisés. En principe, 1 an renouvelable 1 fois Contrat de 2 ans <i>(renouvelable 1 fois)</i> lorsqu'ils ont vocation à être titularisés dans le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine, conservateurs territoriaux des bibliothèques	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	OUI	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : OUI

REFERENCES JURIDIQUES Code Général de la Fonction Publique <i>(Anc.Loi n°84-53 du 26/01/1984)</i>	MOTIF DU RECRUTEMENT	DUREE	PROCEDURE A SUIVRE	DECLARATION LEGALE DE VACANCE D'EMPLOI <i>(auprès du CDG ou du CNFPT)</i>	ACTE(S) SOUMIS AU CONTROLE DE LEGALITE
Article L.343-1 <i>(Article 47)</i>	Emploi fonctionnel : 1° Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ; 2° 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 ; 3° Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. <i>(La liste de ces établissements est fixée par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020)</i>	3 ans maximum renouvelables par périodes d'une même durée maximale de 3 ans <i>(Les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent article, sont fixées par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020)</i>	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	NON <i>(arrêt du CE du 30 septembre 2015, n°375730 CA Côte Basque-Adour)</i>	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : OUI
Article L.333-1 <i>(Article 110)</i>	Collaborateur de cabinet	Au maximum jusqu'à l'expiration du mandat électoral	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD	NON	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : NON
Article L.333-12 <i>(Article 110-1)</i>	Collaborateur de groupe d'élus <i>(régions, départements, communes et EPCI de plus de 100 000 habitants)</i>	3 ans maximum renouvelables dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée	Délibération portant création de l'emploi correspondant au besoin - Etablissement d'un CDD <i>(ou CDI si renouvellement expresse au bout de 6 ans)</i>	NON	Délibération portant création de l'emploi : OUI CDD : NON

II. LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

A. Champ d'application

Le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 ne vise que les recrutements de contractuels sur des emplois permanents, mais tous les emplois permanents ne sont pas concernés.

La procédure de recrutement prévue par le décret n°2019-1414 précité s'applique aux cas de recrutements suivants:

- **article L.332-13 du code général de la fonction publique** : remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels de droit public autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles ;
- **article L.332-14 du code général de la fonction publique**: dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- **article L.332-8 du code général de la fonction publique**:
 - 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
 - 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;
 - 3° Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ;
 - 4° Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ;
 - 5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
 - 6° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et les groupements de communes de moins de 10 000 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 ;
 - 7° Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

Ces dispositions ne s'appliquent pas :

- aux recrutements d'agents contractuels sur des emplois non permanents d'accroissement temporaire ou saisonnier ;
- aux emplois de directeur général des services mentionnés à l'article L.343-1 du code général de la fonction publique (*directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions et 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*) ;
- aux recrutements en qualité de collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus;
- aux recrutements en qualité de travailleur handicapé.

B. Les principes généraux

1. **Transparence et égalité de traitement**

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents doit respecter une procédure particulière permettant de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics et les garanties prévues au titre III du code général de la fonction publique (notamment les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les candidats).

Les modalités de la procédure de recrutement, définies par le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et applicable aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance d'emploi est publié à compter du 1^{er} janvier 2020, sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent.

L'autorité territoriale procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

Ces principes généraux s'appliquent également aux recrutements d'agents par contrat de projet et aux recrutements directs effectués en application de l'article L.343 -1 du code général de la fonction publique .

Chaque candidature doit être appréciée au regard des critères de sélection suivants :

- les compétences,
- les aptitudes,
- les qualifications et l'expérience professionnelles,
- le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

Toutefois, l'autorité administrative a la faculté de prévoir des modalités procédurales complémentaires pour éclairer son appréciation au regard de ces critères réglementaires de sélection, sous réserve de respecter les garanties précitées.

2. L'obligation de publicité préalable

Au préalable, la collectivité territoriale doit s'assurer que le poste est créé dans le tableau des effectifs et qu'il est vacant.

Si le poste n'est pas créé :

- Il convient que la collectivité ait créé le poste via son organe délibérant. Les emplois ainsi créés sont reportés dans le tableau des effectifs annexé au budget et au compte administratif de la collectivité,
- Après enregistrement de la délibération par les services en charge du contrôle de légalité (*préfecture/sous-préfecture*), il convient de procéder à la **déclaration des créations de poste auprès du centre de gestion ou du CNFPT afin de satisfaire aux conditions légales de publicité.**

➤ [L'obligation de publicité légale](#)

Le principe d'égal accès à la fonction publique s'oppose à ce qu'un poste soit réservé, que ce soit pour une personne interne ou externe à la collectivité.

En application de ce principe, et sauf exceptions prévues par la loi, **toutes les vacances d'emploi doivent faire l'objet d'une publicité.**

Ainsi, l'article L.313-4 du code général de la fonction publique dispose expressément que :

« L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. (...) ».

Les déclarations de vacances d'emplois concernent donc aussi bien les créations d'emplois que les emplois laissés vacants à la suite d'un départ définitif ou temporaire du fonctionnaire l'occupant.

Par dérogation, l'obligation de publicité de la vacance d'emploi ne concerne pas les cas de recrutements directs sur un emploi fonctionnel, les cas de recrutement correspondant au remplacement momentané d'un agent, puisque l'emploi n'est alors pas vacant, les emplois correspondant à un besoin lié à un accroissement temporaire ou à un accroissement saisonnier d'activité, les emplois de collaborateurs de cabinets ou de groupe d'élus.

Les centres de gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C.

Toutefois, s'agissant des cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef territoriaux, c'est le CNFPT qui a compétence pour assurer la publicité des vacances d'emplois qui lui sont transmises par le CDG.

Le non-respect de cette procédure obligatoire, en cas de recours devant le juge administratif, est de nature à entraîner l'annulation de la nomination de l'agent.

La vacance d'emploi doit préciser le motif de vacance et comporter une description du poste.

Dans la pratique, cette publicité légale repose sur deux supports légaux :

- l'arrêté listant l'ensemble des déclarations de créations et vacances d'emplois ont découlent la délivrance de récépissés d'enregistrement par le CDG ou le CNFPT;
- la bourse de l'emploi.

L'arrêté est transmis au représentant de l'Etat. La date à laquelle le préfet accuse réception de l'arrêté de publicité fixe le point de départ de la publicité légale.

Le représentant de l'Etat peut vérifier, lors de la transmission de l'arrêté de nomination, le temps écoulé entre cette date de début de publicité et celle de la nomination afin de s'assurer que le délai raisonnable fixé par la jurisprudence a bien été respecté.

⚠ Le juge administratif a précisé que l'autorité territoriale doit respecter un délai minimum de 2 mois entre la publicité de la vacance d'emploi et le recrutement.

Cette durée doit permettre à l'autorité territoriale d'envisager les différents modes de recrutement de fonctionnaires ou lauréats, et aux candidats d'avoir bien pu prendre connaissance des postes à pourvoir et de disposer d'un délai suffisant pour postuler.

Le juge considère que le **point de départ de la publicité légale est la date à laquelle les services préfectoraux du contrôle de légalité accusent réception de l'arrêté de publicité** et non la date de l'envoi de la déclaration de vacance d'emploi par la collectivité au CDG chargé d'assurer cette publicité

La déclaration de création ou de vacance d'emploi fait l'objet d'un accusé de réception adressé à la collectivité dès que l'arrêté de publicité est rendu exécutoire.

➤ La publication de l'offre d'emploi

L'autorité compétente (CDG ou CNFPT) assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques « Place de l'emploi public ».

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun (par exemple pour un emploi pourvu par contrat pour une durée inférieure à un an), l'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent est accompagné d'une fiche de poste qui précise notamment :

- Les missions du poste ;
- Les qualifications requises pour l'exercice des fonctions ;
- Les compétences attendues ;
- Les conditions d'exercice ;
- Le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;
- Le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel ;
- La liste des pièces requises pour déposer sa candidature ;
- La date limite de dépôt des candidatures.

L'offre d'emploi doit également être diffusée avant l'éventuel renouvellement de l'engagement de l'agent contractuel.

C. Les différentes étapes de la procédure

1. Dépôt de candidatures

La possibilité, pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir **dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois** à compter de la date de publication de cet avis.

L'autorité territoriale ou son représentant accuse réception de chaque candidature.

2. Examen des candidatures

L'autorité territoriale vérifie la recevabilité des candidatures au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

Le cas échéant, **elle pourra écarter toute candidature** qui, de manière manifeste, **ne correspond pas au profil recherché**, au regard notamment de la **formation suivie** et de **l'expérience professionnelle acquise**.

⚠ Toutefois, **si l'emploi concerné est un emploi permanent dont la nature des fonctions ou les besoins du service justifient le recrutement d'un agent contractuel (article L.332-8 2° du CGFP), l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ne pourra se faire que lorsque l'autorité territoriale aura établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.**

Le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi pourra être établi après le délai de publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi.

Le renouvellement d'un agent contractuel sur cet emploi devra également être précédé de ce constat.

3. Entretiens

Les candidats présélectionnés à l'issue des opérations de vérifications de la recevabilité des candidatures sont **convoqués à un ou plusieurs entretiens** de recrutement.

Ils sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.

Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

➡ L'organisation d'un entretien n'est en revanche pas obligatoire lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article L.332-13 du CGFP (pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaire ou d'agents momentanément indisponibles), pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois.

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure du fait de la nature des compétences, du niveau d'expertise ou de l'importance des responsabilités y afférents.

Afin d'éclairer son appréciation, l'autorité territoriale peut également prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement décrite ci-dessus, dans le respect des dispositions réglementaires prévues.

Une information relative aux obligations déontologiques prévues au titre II du CGFP (*dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité et respect du principe de laïcité, exercice d'activités privées et cumuls d'activités*) et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (*prise illégale d'intérêts*) est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Cette information pourra être envoyée avec la convocation à l'entretien.

4. Issue des entretiens

À l'issue du ou des entretiens de recrutement, **un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi** par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

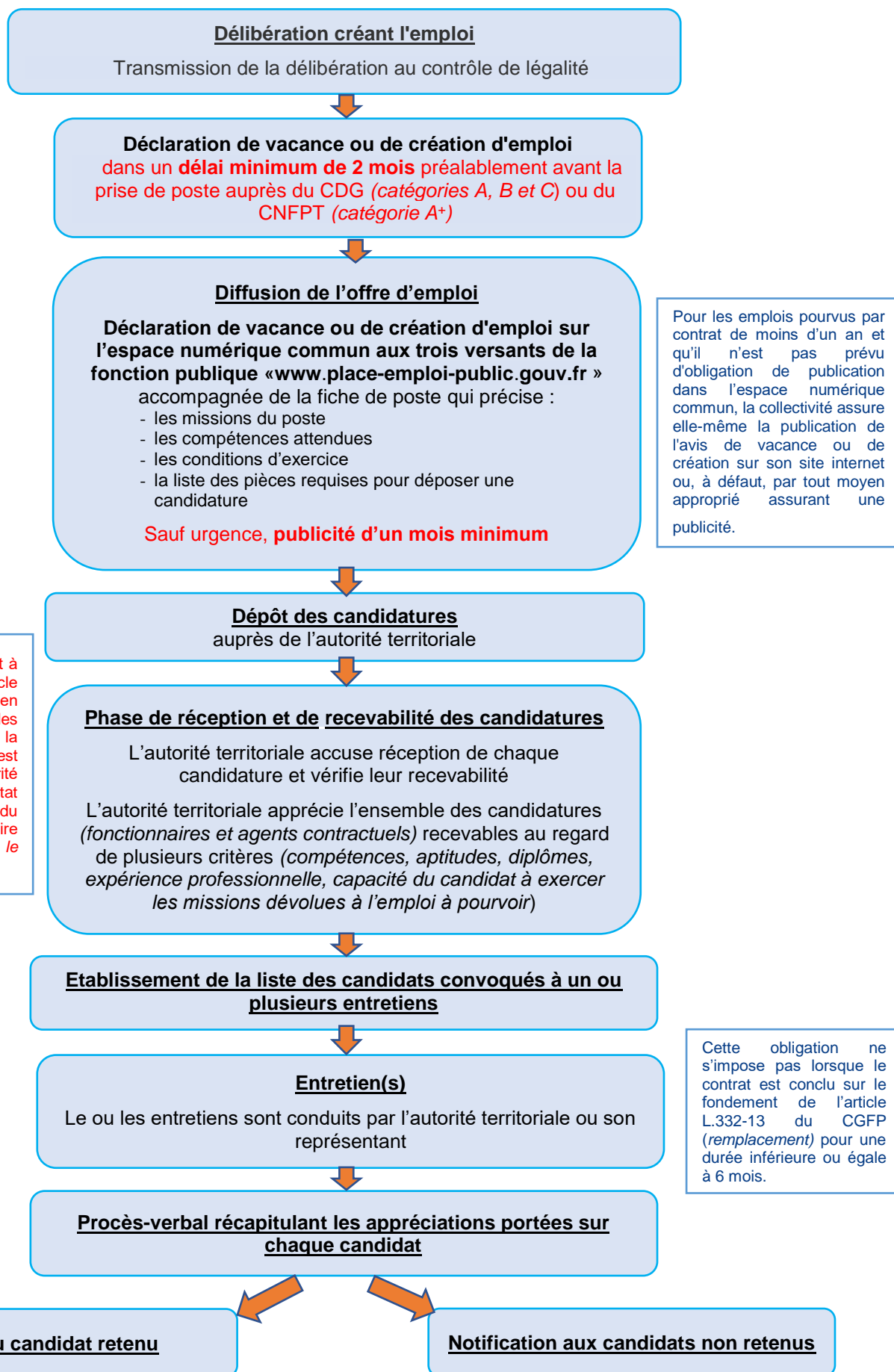
5. Rejet des candidatures non retenues

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

ANNEXE I

Schéma de la procédure de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent



ANNEXE II

MODELE DE DOCUMENT RECAPITULANT LES APPRECIATIONS PORTEES SUR CHAQUE CANDIDAT A L'ISSUE DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL POUR POURVOIR UN EMPLOI PERMANENT PERMETTANT DE GARANTIR L'EGAL ACCES AUX EMPLOIS PUBLICS

**POSTE A POURVOIR : EMPLOI DE DANS LE GRADE DE
A TEMPS COMPLET (OU TEMPS NON COMPLET A RAISON DEH ... PAR SEMAINE)
(PROCES - VERBAL)**

Vu la délibération n° en date du portant création d'un emploi de dans le grade de à temps complet (ou à temps non complet à raison de ... h ... par semaine), précisant les missions suivantes..... (à préciser de façon bien détaillées),

Considérant que cet emploi doit être pourvu à compter du,

Considérant que le recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent est prononcé à l'issue de la procédure de recrutement permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics en application de l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2019-1414 du 19/12/2019,

Considérant que les modalités de la procédure de recrutement ont été mises en œuvre par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent de la fonction publique afin de respecter le principe de transparence du recrutement et d'équité de traitement,

Considérant que l'autorité territoriale a procédé à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir,

Considérant la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique à compter du.....,

OU

Pour les emplois **non soumis à cette obligation** (par exemple, remplacement temporaire d'agent public sur un emploi permanent sur le fondement de l'article L.332-13 du CGFP ou emplois pourvus par contrat pour une durée inférieure à un an) : Considérant la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi sur le site Internet de(à préciser la collectivité qui recrute),

Considérant que l'avis de vacance ou de création de l'emploi accompagné de la fiche de poste précisait notamment :

- ♦ les missions du poste (à préciser :),
- ♦ les qualifications requises pour l'exercice des fonctions (à préciser :),
- ♦ les compétences attendues (à préciser :),
- ♦ les conditions d'exercice (à préciser :),
- ♦ le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste (à préciser :),
- ♦ le ou les fondements juridiques permettant d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel (à préciser : L. 332-13, L. 332-14 ou L. 332-8 - ... du CGFP),
- ♦ la liste des pièces requises pour déposer les candidatures et la date limite de dépôt des candidatures fixée au...

Considérant que pour les emplois relevant de l'article L. 332-14 du CGFP l'emploi doit être pourvu par un candidat statutaire,

Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, ce poste peut être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,

OU

Considérant que pour les emplois relevant de l'article L. 332-8 - 2° du CGFP l'emploi doit être pourvu par un candidat statutaire,

Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, ce poste peut être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article L. 332-8 - 2° du CGFP, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,

Considérant que la collectivité a constaté le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi après le délai de publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi,

OU

Considérant que ce poste doit être pourvu par un agent contractuel sur la base de (*ne mettre que le motif de recrutement choisis*) :

- l'article L. 332-13 du CGFP: le remplacement temporaire d'un agent sur un emploi permanent,

OU

- l'article L. 332-8 du CGFP : le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent :
 - lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (*article L. 332-8 – 1° du CGFP*),
 - OU pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (*article L. 332-8 - 3° du CGFP*),
 - OU pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois (*article L. 332-8- 4° du CGFP*),
 - OU pour 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 % (*article L. 332-8 - 5° du CGFP*),
 - OU pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 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 (*agent relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dans une agence postale, cadre d'emplois des A.T.S.E.M.*) (*article L. 332-8 - 6° du CGFP*),
 - OU pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants (*article L. 332-8 - 7° du CGFP*),

Considérant les candidatures reçues dans les services de la collectivité,

Considérant que l'autorité territoriale, ou son représentant, a accusé réception des candidatures et vérifié leur recevabilité,

(*Eventuellement*) Considérant que l'autorité territoriale, ou son représentant, a écarté les candidatures qui, de manière manifeste, ne correspondaient pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Considérant que l'appréciation portée sur chaque candidature a été fondée sur :

- les compétences,
- les aptitudes,
- les qualifications,
- l'expérience professionnelle,
- le potentiel du candidat,
- la capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir,

Considérant qu'à l'issue de cet examen, la collectivité a établi la liste des candidats suivants convoqués à l'(aux) entretien(s) de recrutement le(s)

M/Mme.....

M/Mme.....

...

Les entretiens ont été conduits par (*) :

- M/Mme.....(qualité),
- M/Mme.....(qualité),

Représentant l'autorité territoriale,

(*) *Au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément, dans les collectivités de plus de 40 000 habitants*

Les candidats ont été évalués en tenant compte des éléments suivants :

- leurs compétences,
- leurs aptitudes,
- leurs qualifications et leur expérience professionnelles,
- leur potentiel,
- et leur capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

Les appréciations portées sur chaque candidat au regard de ces critères sont recensées dans le tableau ci-après :

NOM – PRENOM DU CANDIDAT				
<i>Age, situation familiale, formation</i>				
<i>Expérience professionnelle, collectivité actuelle, poste occupé, motivation...</i>				
CRITÈRES ET NOTATION	TRES BON	BON	PASSABLE	INSUFFISANT
Présentation-Attitude				
Présentation au début de l'entretien <i>(ponctualité, main tendue, souriant, nerveux, bonne présentation, posture et gestes)</i>				
Attitude durant l'entretien <i>(distant, réservé, à l'aise, offensif, sens de l'écoute, expression orale)</i>				
Dynamique intellectuelle				
Esprit de synthèse <i>(capacité à aller à l'essentiel)</i>				
Esprit d'analyse <i>(aptitude à décomposer et à structurer)</i>				
Intelligence pratique – Vivacité intellectuelle <i>(esprit concret, sens des réalités, réactif, capacité à prendre du recul et à conceptualiser)</i>				
Ouverture d'esprit <i>(souplesse, mobilité intellectuelle, prise en compte d'autres modes de fonctionnement)</i>				
Action – dynamisme				
Initiative <i>(force de proposition, capacités d'innovation, à prendre des risques)</i>				
Prise de décision <i>(aptitude à passer de la réflexion à l'action de manière pertinente)</i>				
Autorité <i>(leadership, capacité à convaincre, à gérer des situations de crise)</i>				
Communication – Relationnel				
Esprit d'équipe, qualités relationnelles, communication <i>(capacité à travailler en groupe, à négocier avec des partenaires, à collaborer)</i>				
Encadrement <i>(capacité à manager, à faire adhérer une équipe)</i>				
Sens de l'écoute				
Maturité <i>(autonomie, affirmation de soi, prise de recul, capacité à se remettre en question)</i>				

Motivation				
Motivation pour la fonction publique				
Motivation pour le poste proposé				
Compréhension du profil de poste demandé				
Compétences requises				
Compétences professionnelles pour le poste <i>(savoir et savoir-faire)</i>				
Méthodologie de gestion de projet				
Rigueur <i>(respect des procédures, des décisions, des consignes, des délais)</i>				
Adaptabilité <i>(capacité à s'adapter aux situations et évènements non prévus, se maîtriser)</i>				
Sens de l'organisation				
Pragmatisme				
Aisance informatique				
Permis de conduire et aptitude à conduire				
Disponibilité				

A l'issue des entretiens de recrutement, ce document récapitulatif des appréciations portées sur chaque candidat est remis à l'autorité territoriale qui décidera de la suite donnée à la procédure de recrutement (*choix du candidat retenu*).

Les autres candidats non retenus seront informés par courrier (*ou par courriel*) du rejet de leur candidature.

Fait à

Signature des personnes représentant l'autorité territoriale et ayant participé aux entretiens:

M/Mme.....

M/Mme.....

L'autorité territoriale ou
Personne représentant l'autorité territoriale
(préciser la qualité)

Personne représentant l'autorité territoriale
(préciser la qualité)
Obligatoire pour les collectivités de + de 40 000 habitants