

Webinaire :
**La nouvelle procédure de
recrutement sur emplois permanents
ouverts aux contractuels**

Mardi 23 juin 2020



Programme du webinaire

- I. Cas de recours aux agents contractuels**
- II. Cadre général de la procédure de recrutement des contractuels**
- III. Formalités préalables au recrutement**
- IV. Déroulé de la procédure de recrutement des contractuels**

Rappel des autres évolutions issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique :

- Conditions d'octroi et portabilité du CDI





Les principaux textes applicables

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors, notamment son article 32
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- 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



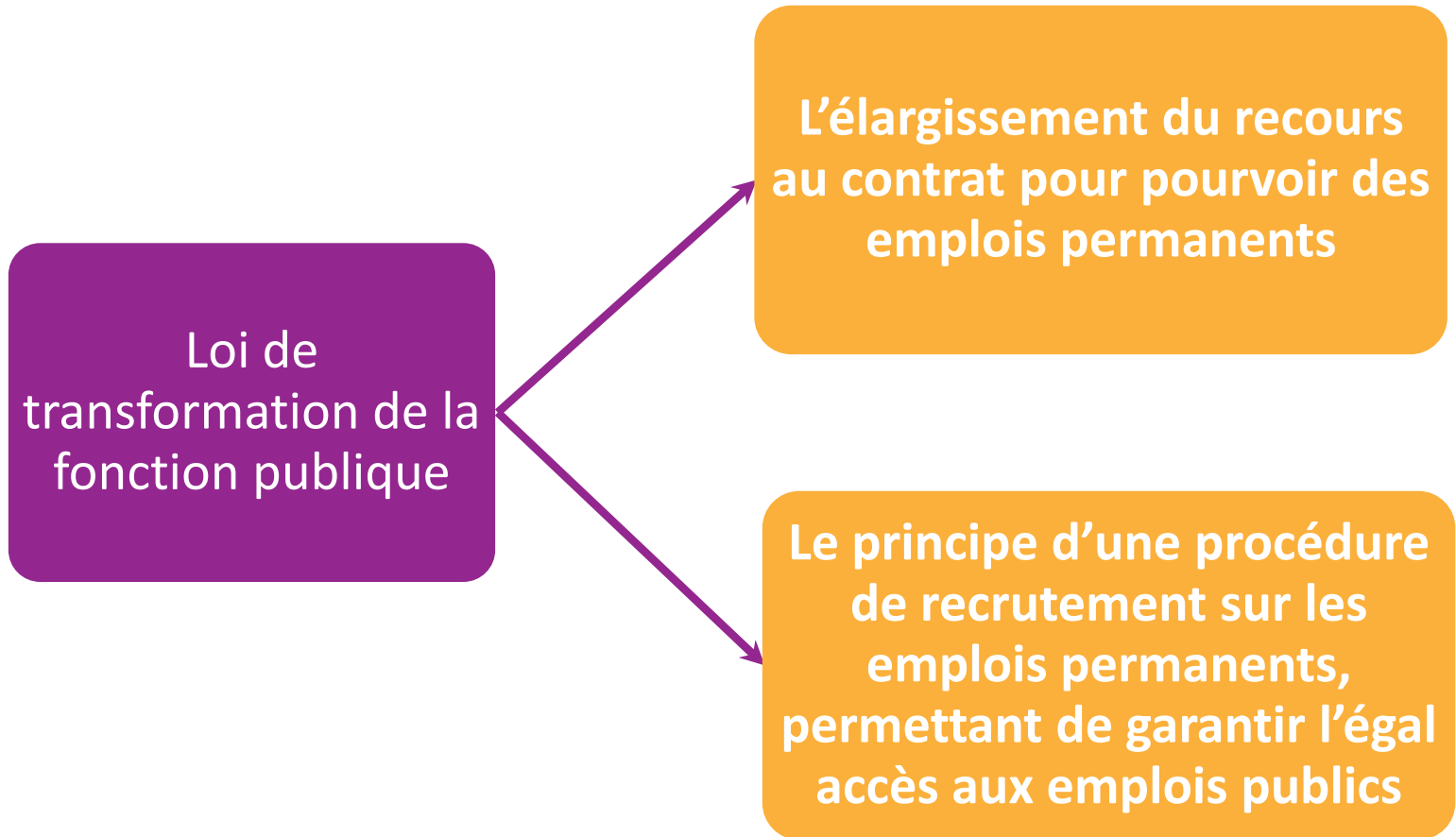


*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

I - Cas de recours aux agents contractuels



Le contexte

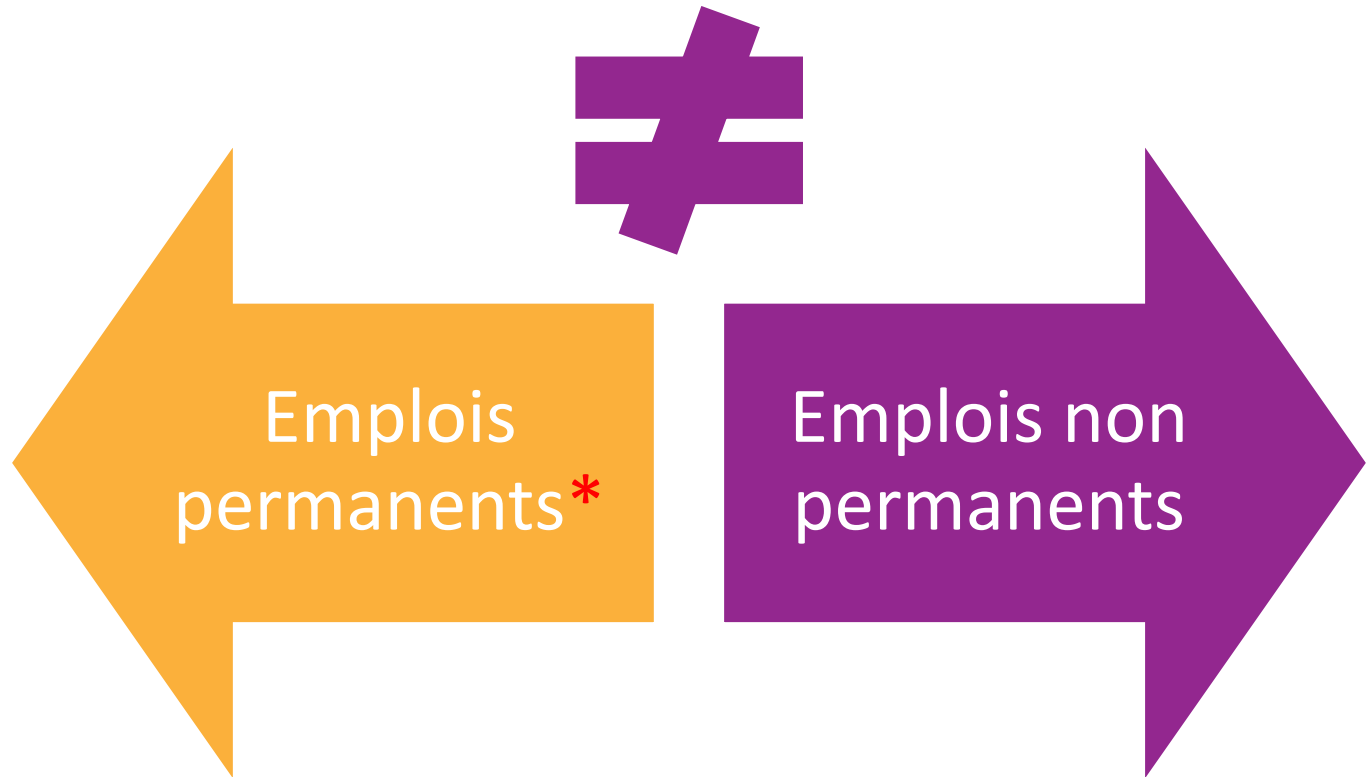




*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

**Art. 3 et suivants
de la loi n°84-53
du 26 janvier
1984**

La nature du besoin



** l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 fixe le principe général selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.*





Le remplacement d'agents à temps partiel ou indisponibles

*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

**Art. 3-1 de la loi
n° 84-53 du 26
janvier 1984**

APPORTS DE LA LOI n° 2019-828 du 6 août 2019

Remplacement temporaire de fonctionnaire ou d'agents contractuels :

- à temps partiel
- en détachement de courte durée,
- en disponibilité de courte durée (d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales)
- en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois,
- en congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, des articles 57, 60 sexies et 75 de la loi du 26 janvier 1984 ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la FPT





La vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

Art. 3-2 de la loi
n° 84-53 du 26
janvier 1984

Par dérogation au principe énoncé à l'article [3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) ... et pour les besoins de continuité du service, **les emplois permanents des collectivités et établissements ...peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. (...)**

**SANS
CHANGEMENT**





Le recrutement, à titre dérogatoire, sur emplois permanents

La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020

Art. 3-3 de la loi
n° 84-53 du 26
janvier 1984

APPORTS DE LA LOI n° 2019-828 du 6 août 2019

Article 3-3 1°

Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes

Article 3-3 2°

Lorsque la nature des fonctions ou le besoin du service le justifient pour toutes les catégories et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi ;

Article 3-3 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

Article 3-3 3° bis

Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au 1er renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois

Article 3-3 4°

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 %

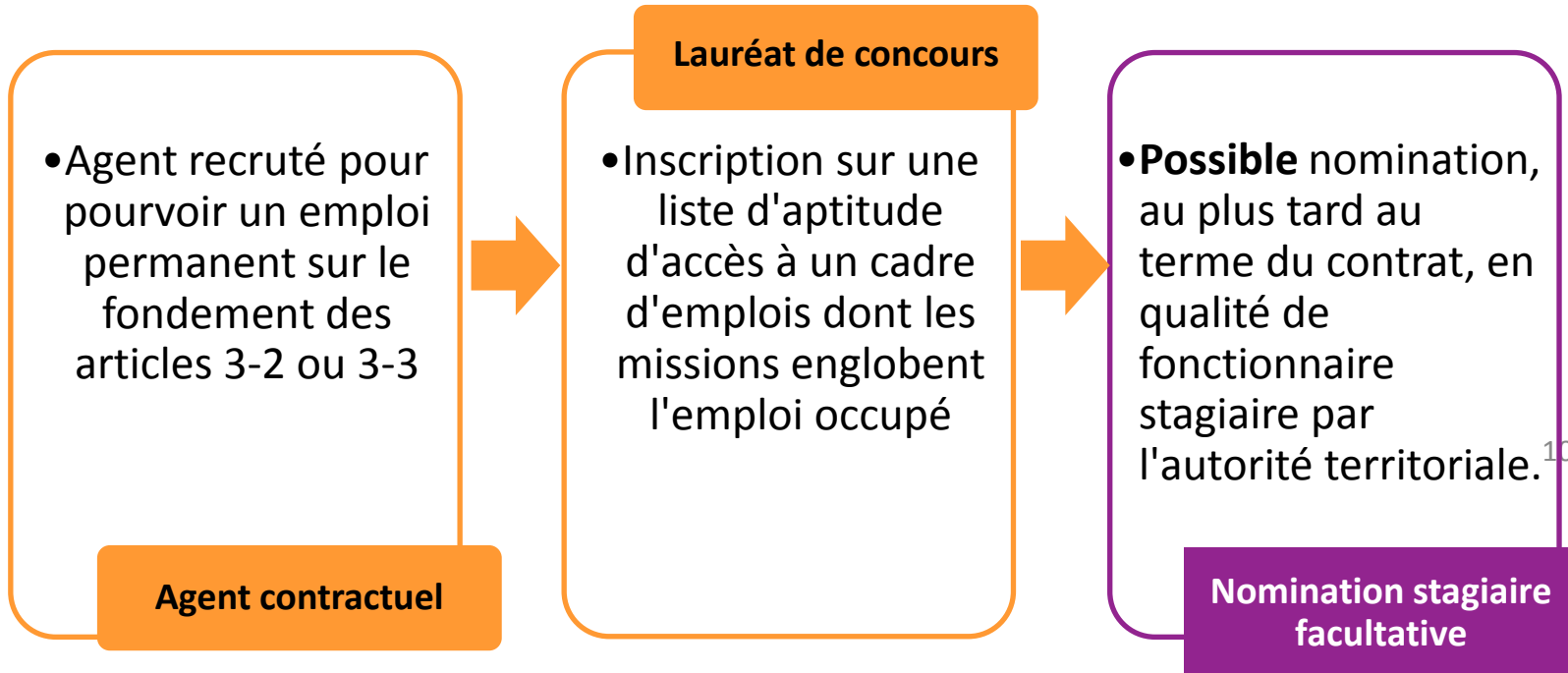
Article 3-3 5°

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.



Les contractuels lauréats de concours

Depuis la loi de « transformation de la fonction publique »



L'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 n'est pas applicable.



*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

II – Cadre général de la procédure de recrutement des contractuels



L'entrée en vigueur

Recrutements
dont la
DVE/DCE est
publiée depuis
le 01/01/2020

Application de la
procédure de
recrutement
d'agents
contractuels sur
emplois
permanents fixée
par le décret du
19/12/2019

Art 7 du décret
n° 2019-1414
du 19
décembre 2019

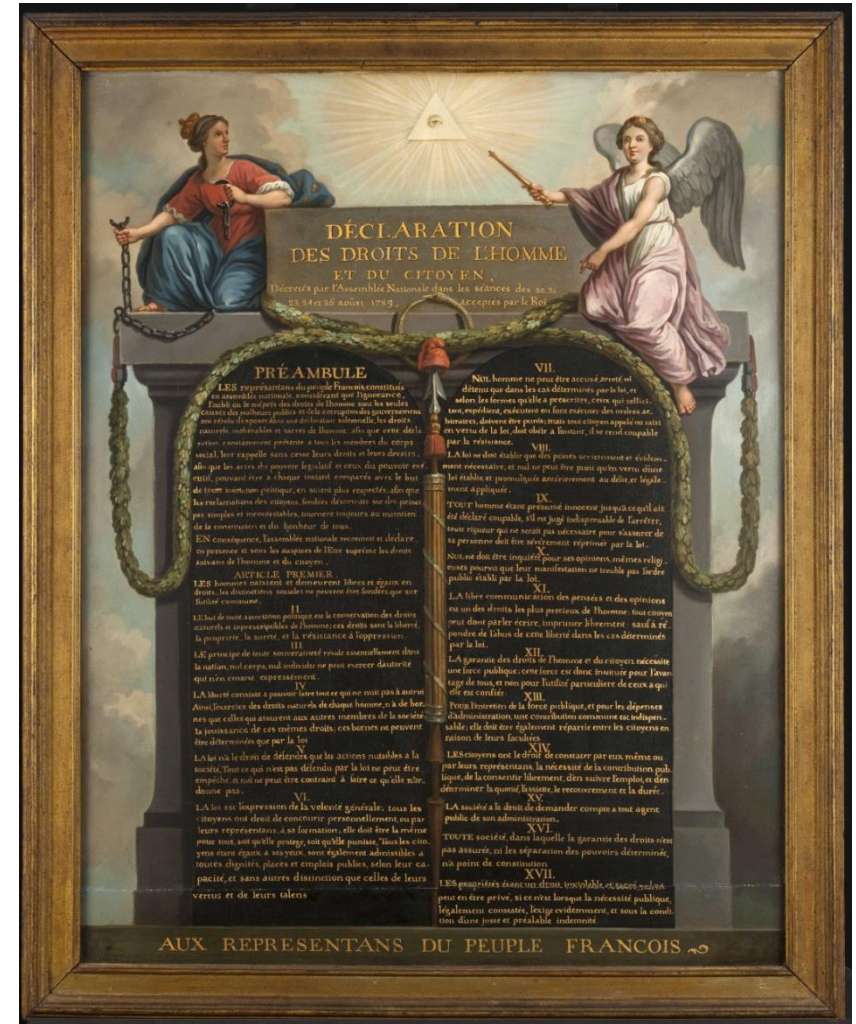
Cadre général du recrutement sur emplois permanents ouverts aux agents contractuels

Un principe d'égal accès aux emplois publics :

« ...Tous les citoyens ... sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

Un mode de recrutement qui reste dérogatoire :

Le recrutement d'agents contractuels sur emplois permanents

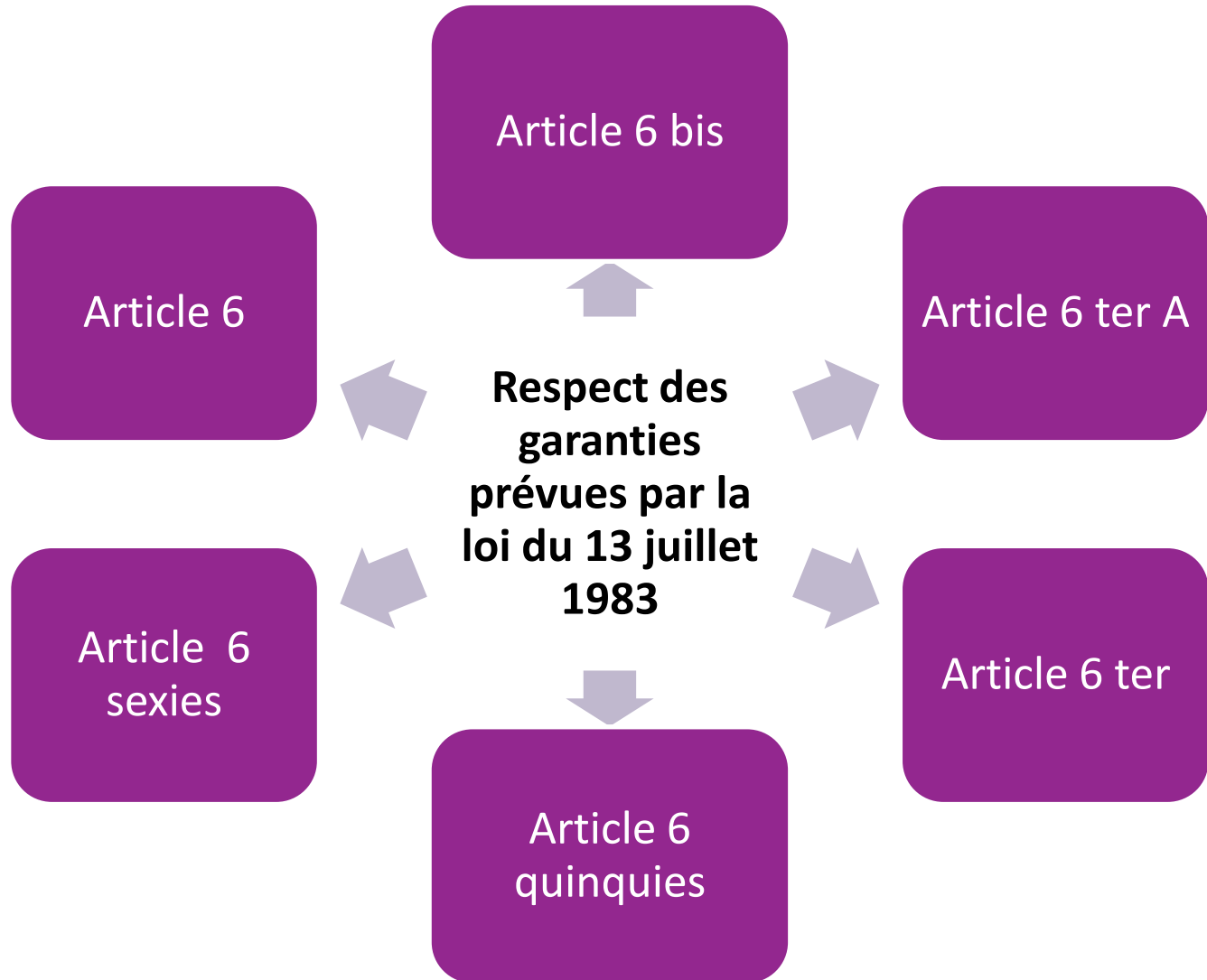


Cadre général du recrutement sur emplois permanents ouverts aux agents contractuels

Les **Rencontres de gestionnaires**

La nouvelle procédure de recrutement sur emplois permanents ouverts aux contractuels 23 juin 2020

Art. 6 et suivants de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983



Dispositions applicables

Aux recrutements pour
pourvoir les emplois
permanents prévus aux
articles **3-1, 3-2 et 3-3** de
la loi n° 84-53 du 26
janvier 1984

Régis par les dispositions :
- du chapitre Ier du décret
n° 2019-1414 du 19
décembre 2019
- des articles 2-3 à 2-10 du
décret n° 88-145 du 15
février 1988

Régis par les dispositions
du chapitre Ier du décret
du 19 décembre 2019

Aux recrutements réalisés
par un **contrat de projet**

Les possibles modalités complémentaires à la procédure de recrutement sur emplois permanents

Loi n°83-634 :

Droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

Cas de recrutement sur emplois permanents

**Décrets n° 88-145 du 15 février 1988 et n°2019-
1414 du 19 décembre 2019 : Procédure de
recrutement sur emplois permanents**

***Dispositions pouvant être complétées, par
l'autorité territoriale, dans le respect des
dispositions réglementaires***



Les étapes de la procédure de recrutement sur emplois permanents

Etape
1

Publicité

Déclaration de création/ vacance d'emploi

Etape
2



Candidatures

Etape
3



Accusé de réception et examen de recevabilité des candidatures

Etape
4



Liste des candidats présélectionnés

Etape
5



Entretien(s) des candidats (le cas échéant) et procès-verbal

Etape
6



Sélection du/de la candidat(e) retenu(e) et information des candidats non retenus

Etape
7



Recrutement



*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

III – Formalités préalables au recrutement



La création d'emploi

Principe constitutionnel de libre administration

La **création d'emplois** par les collectivités territoriales repose sur le **pouvoir d'appréciation des organes délibérants**.

Respecter les prescriptions légales et réglementaires s'imposant aux collectivités

- Existence de seuils démographiques ou numériques pour créer certains emplois
- Nature du service (temps complet et temps non complet)...

Répondre à un intérêt public ou à une meilleure organisation du service

- La création d'emploi est illégale si le seul objectif est de permettre la promotion d'un agent dans un emploi qui ne correspond à aucun besoin : nomination pour ordre (CE 21 juillet 2006 n°279527)

Existence des crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant

- L'inscription budgétaire doit être distinguée de la délibération qui crée l'emploi.

Art. 12 de la loi
n° 83-634
du 13 juillet 1983

CE, 21 juillet
2006, n°279527



Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent pas.

Création d'emploi

Par l'organe
délibérant de la
collectivité ou
établissement
public



Délibération



**Précise le grade ou les
grades correspondant à
l'emploi créé**



**Précise, le cas échéant, si
l'emploi peut également
être pourvu par un agent
contractuel sur le
fondement de l'article 3-3
de la loi n°84-53 du 26
janvier 1984.**

En ce cas, **doivent
apparaître les mentions
suivantes :**

- le motif invoqué
- la nature des fonctions
- les niveaux de recrutement
et de rémunération de
l'emploi créé



La création d'emploi - délibération

➤ Concernant les emplois non permanents :

- **L'organe délibérant peut créer des emplois non permanents qui ne pourront être pourvus que par des agents contractuels.**
- Néanmoins, **une délibération de principe ne peut exister.** Ainsi, une délibération autorisant le maire à recruter des agents contractuels de façon générale ne peut suffire. Il faut que la délibération vise précisément l'emploi à pourvoir et que ce dernier, corresponde à un besoin réel.



La création d'emploi - Délibération

➤ Les mentions de la délibération :

✓ La délibération précise le grade ou, le cas échéant les grades, correspondant à l'emploi créé.

✓ La délibération doit également prévoir s'il s'agit d'un emploi à temps complet ou non, sachant que pour les emplois permanents à temps non complet, la délibération doit préciser la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures (... / 35èmes).

✓ La délibération peut indiquer le cas échéant, que cet emploi peut être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Dans ce cas, la délibération doit indiquer :




- Le motif invoqué
- La nature des fonctions
- Le niveau de recrutement et de rémunération





La création d'emploi - Délibération

➤ Les mentions de la délibération (suite) :

-  **Il n'est pas permis de créer un emploi permanent exclusivement réservé aux agents contractuels.**
-  **Il n'est pas possible de privilégier une voie particulière de recrutement parmi celles énoncées par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 et exclure les autres voies d'accès car cela serait contraire au principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics.**
-  **La délibération ne doit pas comporter :**
 - d'élément nominatif (par exemple, la désignation de la personne qui sera amenée à occuper le poste créé),
 - d'effet rétroactif par rapport à la date de la réunion de l'organe délibérant.

CE, 12 juin 1996,
n° 167514,
167528, 168350
et 168351

CAA Douai, 13
mars 2014,
n°13DA01478

CE, 6 février 2019,
n°414066

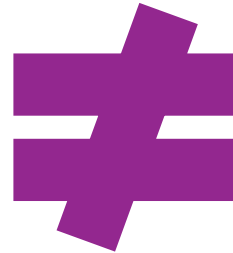


Autorités compétentes

**Décision créant
un emploi
permanent ou
non permanent

=

compétence
organe délibérant**



**Décision de
nomination

=

compétence
autorité
territoriale**

La déclaration de création ou de vacance d'emploi

Les
Rencontres
de
gestionnaires



*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

Art. 23-1 et 41 de
la loi n° 84-53
du 26 janvier
1984

CE, 11 août 2019,
n°309132

➤ Déclaration obligatoire sur emploi permanent :

- **Lorsqu'un emploi permanent est ou devient vacant, l'autorité territoriale doit en informer le centre de gestion, qui en assure la publicité, conjointement avec le CNFPT pour les postes relevant de certains cadres d'emplois.**
- **Si l'emploi n'est pas susceptible d'être pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade**
- **Cette formalité vise à garantir le respect du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois de la fonction publique.**



La déclaration de vacance d'emploi est une condition de légalité des nominations



La déclaration de création ou de vacance d'emploi



➤ Cas où la déclaration de vacance d'emploi n'est pas nécessaire :

Aucune disposition législative ou réglementaire ne définit explicitement les cas dans lesquels un poste est considéré comme vacant.

• Exemples de cas où le départ temporaire du fonctionnaire ne permet pas de considérer l'emploi comme vacant :

- détachement de courte durée (moins de 6 mois)

- détachement pour stage

- disponibilité d'office pour raisons de santé ou accordée de droit pour raison familiale pour une durée inférieure ou égale à 6 mois, etc.



S'agissant des recrutements sur le fondement de l'art 3-1 (remplacement), ces emplois ne sont à priori pas considérés comme vacants et ne doivent donc pas faire l'objet d'une DVE.

La déclaration de création ou de vacance d'emploi



➤ Cas où la déclaration de vacance d'emploi n'est pas nécessaire :

- Le recrutement sur emploi non permanent
- Les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade
- Le recrutement direct sur emploi fonctionnel
- Le recrutement de collaborateurs de cabinet
- Les emplois sur lesquels les contractuels sont nommés stagiaires après leur inscription sur liste d'aptitude en application de l'article 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
- Sous contrôle du juge administratif, le recrutement sur contrats de projet ou d'opération visés à l'article 3 II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

QE S. n° 3695 du
19 septembre
2013

QE AN n°5684 du
28 janvier 2014

Art. 41 et 47 de la
loi n° 84-53 du 26
janvier 1984

CE, 30 septembre
2015, n°375730

QE AN n°36696
du 10 décembre
1996

La déclaration de création ou de vacance d'emploi



➤ Points de vigilance sur la déclaration de vacance d'emploi (DVE) :

- A chaque renouvellement de contrat, l'administration doit déclarer la vacance de poste à l'instance de gestion et procéder à un appel de candidature, afin que des fonctionnaires puissent postuler.
- Elle s'impose même lorsqu'un agent contractuel est reconduit dans ses fonctions à durée indéterminée

Pour information :

- **Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une DVE est pourvu ou est supprimé, l'autorité territoriale en informe immédiatement le Centre de Gestion.**

- Le juge administratif considère qu'un emploi doit être considéré comme vacant dès lors qu'il n'est pas occupé par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire mais par un agent contractuel même en CDI.

Les
Rencontres
de
gestionnaires



*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

CAA Bordeaux, 10
juin 1996, n°
95BX00570

CAA Marseille, 3
juin 2008,
n°06MA01407
QE S. n°12391 du
26 novembre
1998

TA Lyon, 10
octobre 2012,
n°12001797

Art.. 44 du décret
n°85-643 du 26
juin 1985

CE, 24 janvier
1990, n° 67078

CIG petite couronne



Contenu de la DVE



Contenu de la déclaration de vacance d'emploi

Article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984	Article 3 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018	Article 2 III du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019
<p>Art. 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984</p> <p>Article 3 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018</p> <p>Article 2 III du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019</p> <p>Motif de la vacance + description du poste à pourvoir</p>	<p>-Versant de la fonction publique dont relève l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Création ou vacance d'emploi - Catégorie statutaire de l'emploi et le grade le cas échéant - Collectivité (ou l'établissement) dans laquelle se trouve l'emploi - Références du métier auquel se rattache l'emploi - Missions de l'emploi - Intitulé du poste - Localisation géographique de l'emploi - Date de la vacance de l'emploi - L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature. <p>-Peuvent également figurer des éléments de rémunération, notamment la NBI</p>	<p><u>DVE accompagnée d'une fiche de poste qui précise notamment :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 au poste - Le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel - La liste des pièces requises pour déposer sa candidature - La date limite de dépôt des candidatures



La publicité de la vacance d'emploi

➤ Le Centre de Gestion assure :

La collecte des créations et vacances de postes de tous les cadres d'emplois, y compris ceux qui relèvent de la catégorie A+.

La publicité des créations et vacances de postes pour ses propres emplois ainsi que pour l'ensemble des collectivités et établissements qui se situent dans son ressort géographique, qu'ils soient ou non affiliés

- **Sous réserve de 2 dérogations :**
- **Pour les cadres d'emplois A+ :**
Le Centre de Gestion transmet les déclarations recueillies au CNFPT qui en assure la publicité
- **Pour les cadres d'emplois de la filière sapeurs-pompiers professionnels**



La publicité de la vacance d'emploi

*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

Art. 41 de la loi
n° 84-53
du 26 janvier
1984

Décret n°2018-
1351 du 28
décembre 2018

➤ Un espace numérique commun aux administrations des trois fonctions publiques :

. A compter du 1er janvier 2019, les centres de gestion et le CNFPT doivent rendre accessibles sans délai les créations ou vacances de tout emploi permanent dans un espace numérique commun aux administrations des trois fonctions publiques. Cette obligation concerne également les emplois pourvus dans le cadre d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an.

Cet espace numérique commun, intitulé "[Place de l'emploi public](https://www.place-emploi-public.gouv.fr/)", est accessible sur le site du ministère de l'action et des comptes publics (<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>).





La publicité de la vacance d'emploi

➤ Publicité des créations ou vacances d'emplois permanents sur lesquels des agents contractuels sont susceptibles d'être recrutés :

L'autorité compétente (CDG ou CNFPT pour A+) assure la publicité des créations ou vacances d'emplois permanents sur lesquels des agents contractuels sont susceptibles d'être recrutés.

NOUVEAUTÉ

Les recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la FPT relevant des cas de recours des agents contractuels prévus aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 doivent faire l'objet d'une publicité.

- L'autorité compétente 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.
- L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques « Place de l'emploi public » dans les conditions prévues par le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018.
- Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, 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.

Durée et délais de la vacance d'emploi

➤ Durée de publication de l'avis de vacance :

La durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun **ne peut être inférieure à un mois, sauf s'il y a une urgence** concernant la nomination de l'agent sur le poste à pourvoir





*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

IV – Déroulé de la procédure de recrutement



Mise en œuvres des modalités de la procédure de recrutement

Les
Rencontres
de
gestionnaires

*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

**Art. 1^{er} III du
décret
n°2019-1414 du
19 décembre
2019**



Mise en œuvre des modalités de la procédure de recrutement dans des conditions identiques



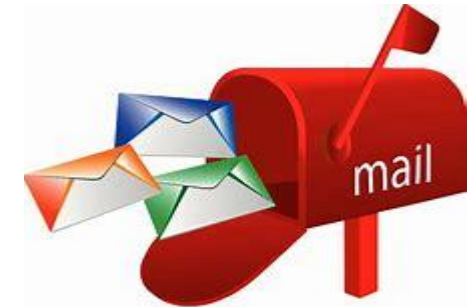
Les dispositions du chapitre 1er du décret n° 2019-14114 du 19 décembre 2019 s'appliquent aux recrutements sur emplois permanents ainsi qu'aux recrutements sur contrat de projet*

*Les contrats de projet figurent parmi les emplois non permanents



La réception et l'examen des candidatures

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir



Sauf en cas d'urgence, le délai accordé aux candidats potentiels pour faire acte de candidature ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi concerné.



Art. 2-3 I, 2-4 et
2-5 du décret n°
88-145 du 15
février 1988



La réception et l'examen des candidatures

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



Elle en **vérifie la recevabilité** 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.

*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

Art. 2-3 I, 2-4 et
2-5 du décret n°
88-145 du 15
février 1988



Les conditions générales de recrutement



Absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions



Position régulière au regard du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants



Jouissance des droits civiques



Aptitude physique



Le cas échéant : position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Art. 2 et 2-1 du
décret n°88-145
du 15 février
1988

La condition de diplôme



Le diplôme n'est pas systématiquement nécessaire



Le recrutement d'un agent contractuel n'est pas subordonné à la détention des diplômes requis pour se présenter au concours externe donnant accès aux emplois titulaires de la même catégorie.

L'expérience professionnelle acquise par l'intéressé peut compenser un niveau inférieur de formation.

La condition de diplôme

Les
Rencontres
de
gestionnaires

*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

QE AN n°35479
du 26 février
1996

Art. 2 et 4 du
décret n°96-1087
du 10 décembre
1996

Art. 1er du décret
n°88-545 du 6
mai 1988

CIG petite couronne



**Le diplôme est
nécessaire
dans certains
cas**



Professions dites « réglementées » dont l'exercice est subordonné à la détention de qualifications professionnelles

Fonctions qui requièrent un diplôme

Ex : Maître-nageur sauveteur qui nécessite le BPJEPS spécialité activités aquatiques et de la natation
(QE AN n°35479 du 26 février 1996)

Recrutement des travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel nécessitant de justifier des diplômes ou du niveau d'études requis des candidats au concours externe
(Art. 2 et 4 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996)

Recrutement en qualité d'agent contractuel dans les emplois fonctionnels accessibles directement sur la base de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
(Art. 1er du décret n°88-545 du 6 mai 1988)

Le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire

Pour un emploi permanent dont la nature des fonctions ou les besoins du service justifient le recrutement initial ou le renouvellement d'un agent contractuel

Etape supplémentaire

Fonctionnaires
0 candidature



*constat du
caractère
infructueux du
recrutement
d'un
fonctionnaire
sur cet emploi*



*Examen
possible des
candidatures
des personnes
n'ayant pas la
qualité de
fonctionnaire*

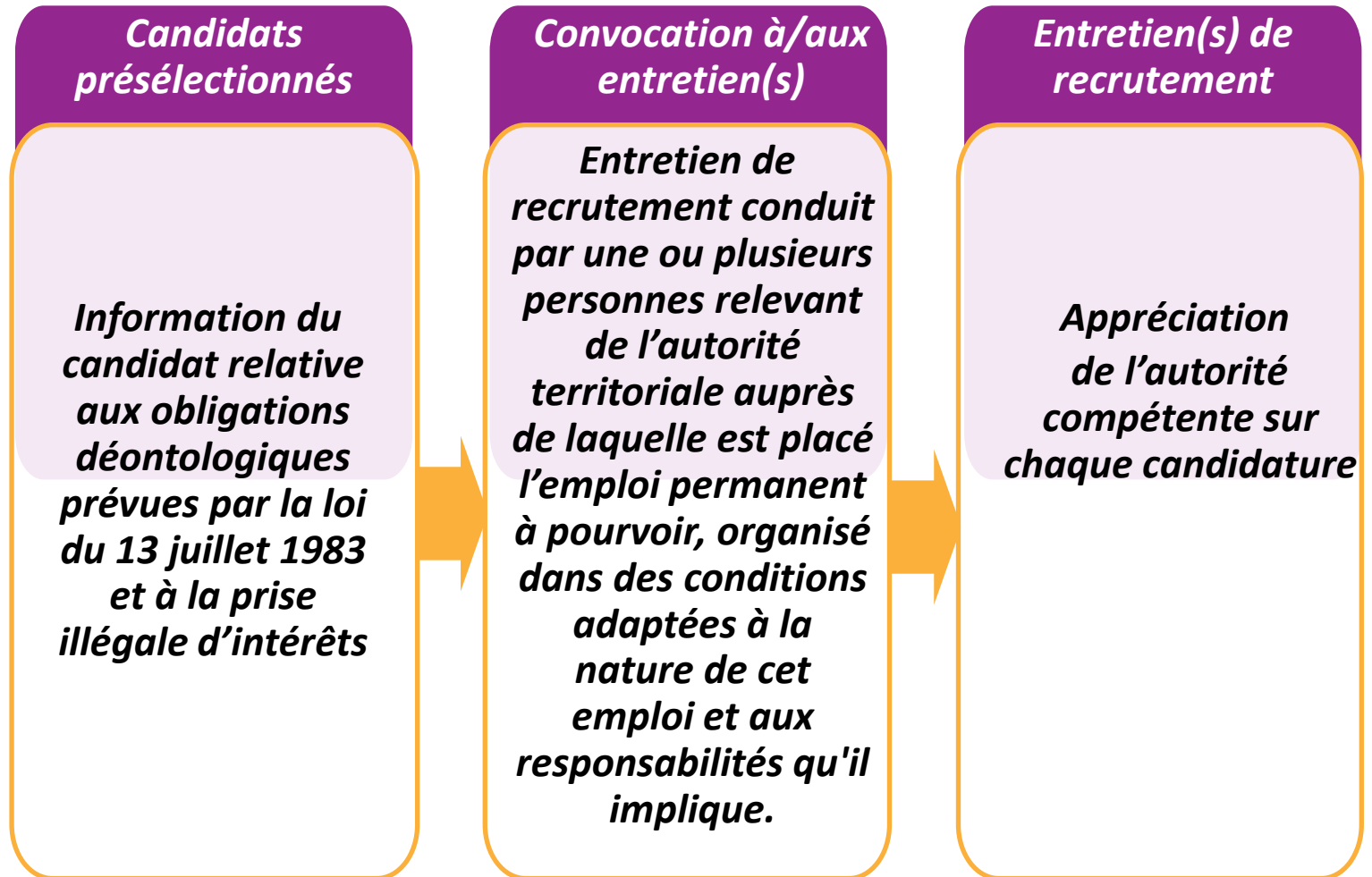
PETIT RAPPEL !

Les lauréats inscrits sur liste d'aptitude bénéficient d'une priorité de recrutement sur le fondement de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Les phases de sélection des candidats

*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

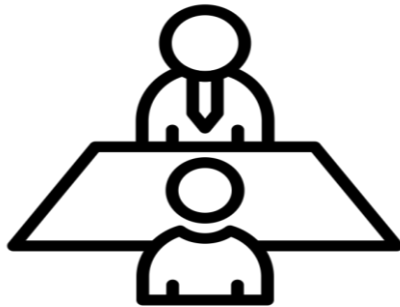
Art. 2-6, 2-8 et 2-10
du décret n°88-145
du 15 février 1988



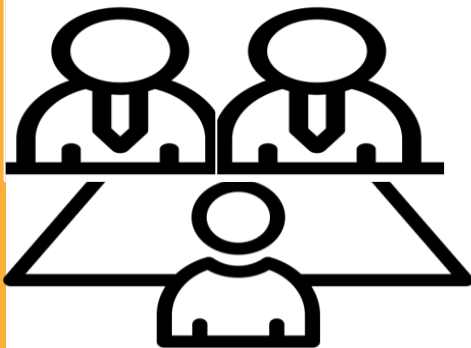


L'entretien

Le recrutement temporaire (art 3-1 de la loi du 26 janvier 1984) sur un emploi permanent, pour une durée inférieure ou égale à 6 mois, n'est pas soumis à l'obligation d'entretien



Convocation des candidats présélectionnés à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale.



Collectivités territoriales de + de 40 000 habitants et établissements publics assimilés :

Recrutement pour l'accès à un **emploi permanent** dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie* : **Les entretiens sont conduits** par au moins deux personnes **représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.** L'avis d'une ou plusieurs autres personnes concernées pourra en outre être sollicité par l'autorité territoriale

*** L'autorité territoriale définit les emplois permanents qui justifient une adaptation des modalités de l'entretien.**

Les critères d'appréciation

L'appréciation portée par l'autorité
compétente sur chaque candidature reçue
est fondée sur

Les compétences

Les aptitudes

**Les qualifications
et l'expérience
professionnelles**

**Le potentiel et la
capacité à exercer
les missions
dévolues à
l'emploi
permanent à
pourvoir**

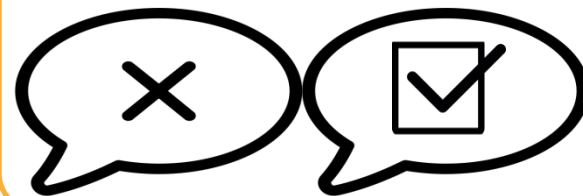
Les suites de l'entretien

A l'issue du ou des entretiens

***Document précisant les
appréciations portées sur
chaque candidat
présélectionné transmis à
l'autorité territoriale***



***L'autorité territoriale
décide des suites données
à la procédure de
recrutement***



***Les candidats non retenus doivent être informés par
l'autorité territoriale de la décision de rejet de leur
candidature par tout moyen approprié***





*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

RAPPEL DES AUTRES EVOLUTIONS ISSUES DE LA LOI N°2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



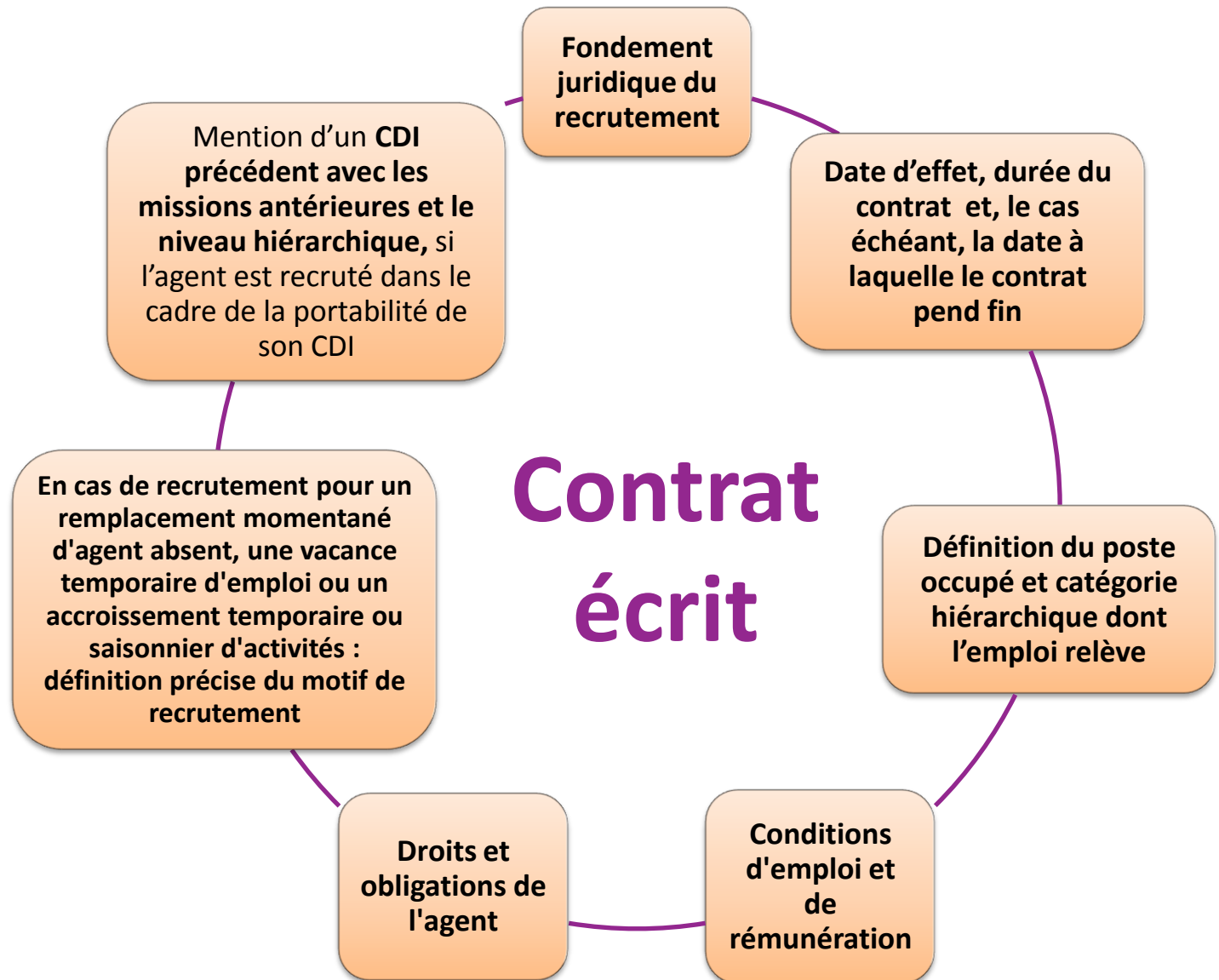


*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

Conclusion du contrat



Les mentions obligatoires



Les annexes au contrat

En cas de recrutement pour assurer la vacance temporaire d'un emploi

- **Descriptif précis du poste vacant à pourvoir**
- L'employeur peut par exemple joindre la fiche de poste correspondante.

Systematiquement délivrés au terme d'un contrat

- **Certificats de travail** contenant les mentions suivantes : la date de début et de fin de contrat / les fonctions occupées par l'agent / la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées / les périodes de congé non assimilées à des périodes de travail effectif.

Document récapitulatif de l'ensemble des instructions de service opposables aux agents, lorsque la collectivité en a adopté un

- Exemple : règlement intérieur, charte etc.

Art. 3 et 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988

La période d'essai

- **Le contrat peut prévoir une période d'essai**, sauf lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi que précédemment.
- **La durée maximale de la période d'essai est fixée en fonction de la durée du contrat**

Durée initialement prévue au contrat	Période d'essai maximale
Inférieure à 6 mois	3 semaines
Entre 6 mois et inférieure à 1 an	1 mois
Entre 1 an et inférieure à 2 ans	2 mois
Egale ou supérieure à 2 ans	3 mois
Contrat à durée indéterminée	3 mois

- **La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.**
- **La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.**
- **En cas d'absence d'un agent contractuel durant sa période d'essai, celle-ci peut être prorogée de la durée de l'absence, quel qu'en soit son motif.**

Les formalités

Notification à l'intéressé

- Doit être signé par l'agent avant le commencement de sa collaboration
- Fait courir le délai de recours contentieux de 2 mois

Transmission au contrôle de légalité dans un délai de 15 jours suivant signature

- Sauf pour les décisions de recrutement qui correspondent à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

Déclaration préalable à l'embauche

- Est à remplir obligatoirement avant l'embauche, et au plus tard 8 jours avant celle-ci, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail



Les formalités (suite)

Communication au centre de gestion

- Des créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations
- Des nominations intervenues au titre d'un recrutement temporaire pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, d'un recrutement sur un contrat de projet, d'un recrutement de travailleur en situation de handicap

Affiliation à l'IRCANTEC

- La collectivité est tenue, dès la date de prise des fonctions, d'assurer l'immatriculation de l'agent contractuel au régime de sécurité sociale ainsi qu'à l'IRCANTEC.



*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

Rémunération et formation des contractuels



La rémunération de l'agent contractuel

Art. 20 de la loi
n°83-634 du 13
juillet 1983 par
envoi de l'art.
136 de la loi
n°84-53 du 26
janvier 1984

Droit, après
service fait, à une
rémunération
comprenant

**Le traitement de base (traitement
indiciaire brut)**

L'indemnité de résidence.

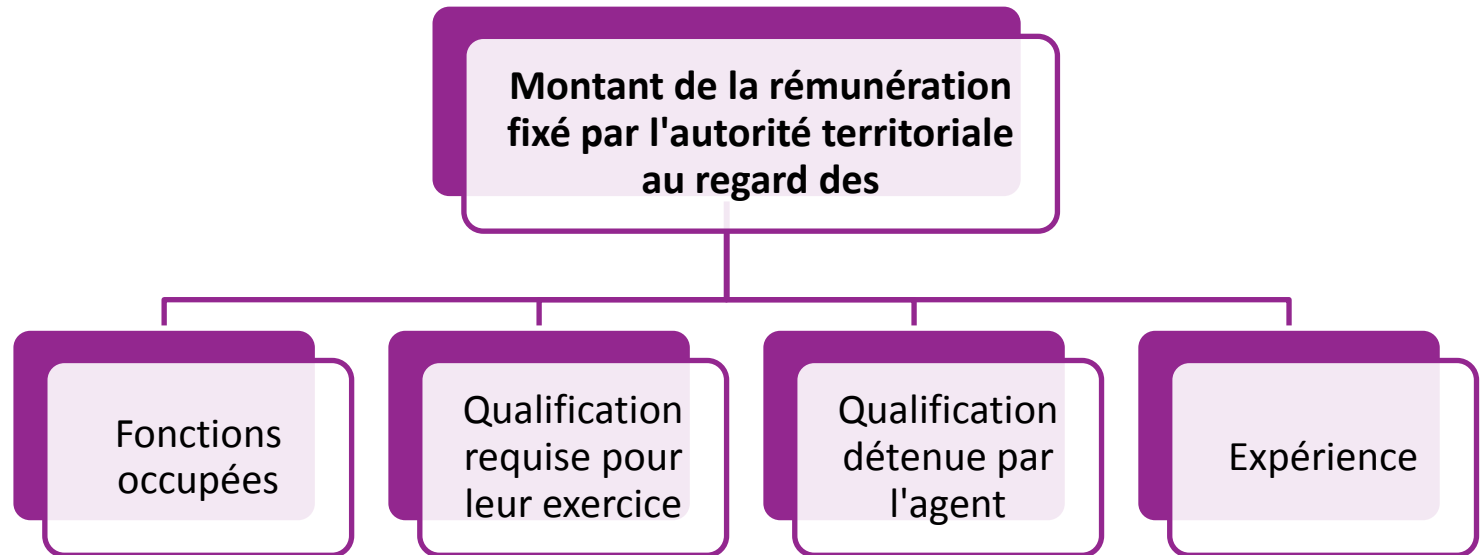
Le supplément familial de traitement.

**Ainsi que, le cas échéant, des primes et
indemnités prévues par un texte législatif
ou réglementaire.**



La rémunération de l'agent contractuel

Fixation de la rémunération des agents contractuels : Dispositions réglementaires préexistantes



Inscription législative des modalités de fixation de la rémunération des agents contractuels :

La loi prévoit également que la rémunération peut tenir compte :

- . des résultats professionnels de l'agent,
- . des résultats collectifs du service.

La formation des contractuels relevant de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984

Les agents contractuels **recrutés en application de l'article 3-3** de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, **pour une durée supérieure à un an**, sont astreints à suivre les actions de formation, définies par les statuts particuliers, suivantes:

Formation d'intégration

- Actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories

Formation de professionnalisation

- Actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité

**DECRET EN
ATTENTE**



*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*

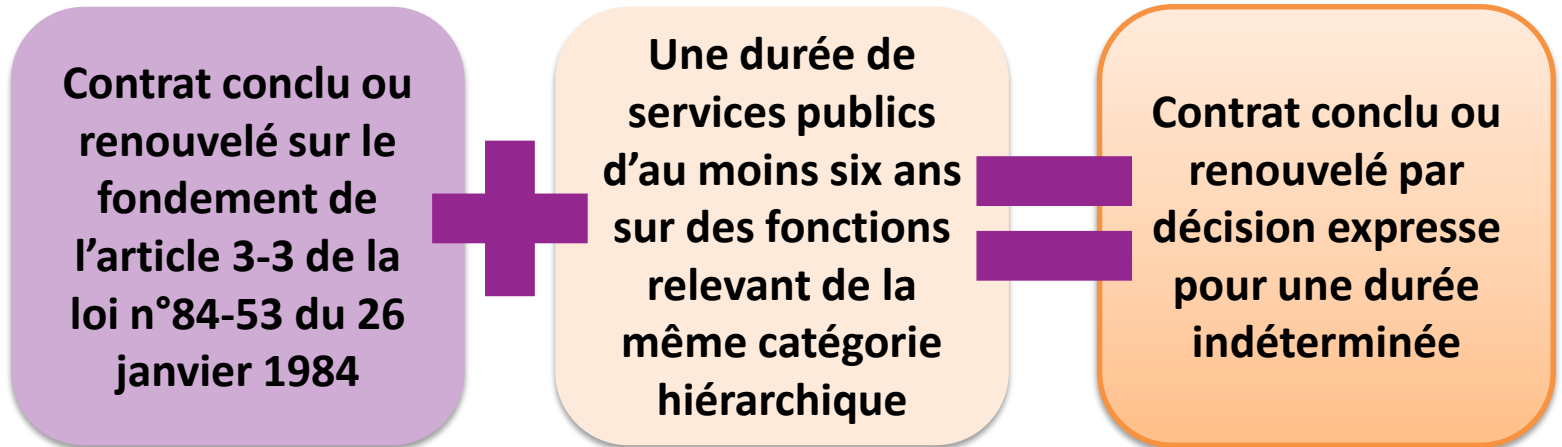
Conditions d'octroi et portabilité du CDI



Conditions d’octroi d’un CDI

➤ Obligation de conclure un CDI :

Les articles 3-3 et 3-4 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoient, dans certaines situations de recrutement ou de renouvellement d’engagement, une obligation de conclure un contrat à durée indéterminée.



Conditions d’octroi d’un CDI



➤ **Article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :**

« **Par dérogation, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :**

(...) 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

3° bis 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

4° 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 %

5° 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.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée **d’une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d’une durée maximale de six ans.**

Si, à l’issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l’être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.»



Conditions d’octroi d’un CDI



➤ Article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

Tout contrat conclu ou renouvelé pour **pourvoir un emploi permanent en application de l’article 3-3 avec un agent qui justifie d’une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.**

Pour la durée d’ancienneté, les services effectués pris en compte sont :

- **L’ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, *à l’exception des services accomplis dans le cadre d’un contrat de projet ou d’opération visé à l’article 3 II de la même loi.***

- **Sous réserve qu’ils aient été accomplis auprès de la collectivité ou l’établissement l’ayant ensuite recruté par contrat, les services effectués dans le cadre d’une mise à disposition par le centre de gestion dans le cadre d’un remplacement, d’une vacance temporaire d’emploi ou de l’affectation à des missions permanentes à temps complet ou non complet**

- **Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet**

- **Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n’excède pas quatre mois**

Si la condition d’ancienneté est remplie en cours de contrat, un nouveau contrat, qui sera obligatoirement à durée indéterminée, peut d’un commun accord être conclu sans attendre. En cas de refus de l’agent de conclure un nouveau contrat, l’agent est maintenu en fonctions jusqu’au terme du contrat à durée déterminée en cours.



Conditions d’octroi d’un CDI

Les
Rencontres
de
gestionnaires



*La nouvelle
procédure de
recrutement sur
emplois
permanents
ouverts aux
contractuels
23 juin 2020*



Pour information :

Un CDD conclu, en méconnaissance des principes exposés, pour une durée qui conduit en cours d’exécution du contrat à dépasser la durée maximale d’emploi de six années, n’est pas tacitement transformé en CDI.



Pour information :

Lorsque les contrats successifs de l’agent mentionnent des appellations et références catégorielles différentes, s’agissant de l’emploi qu’il occupe, il peut néanmoins bénéficier d’un CDI s’il est établi qu’il a en réalité exercé des fonctions identiques pendant la durée de services requise

CE ,30 septembre
2015, n°374015

CE , 28 juin 2019,
n°421458



Portabilité du CDI

➤ Une mobilité favorisée :

Conditions

- un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3
- à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à cette même collectivité ou ce même établissement public, à une autre collectivité territoriale ou un autre établissement public, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la **fonction publique de l'Etat** ou de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la **fonction publique hospitalière**
- pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A, B ou C)

Possibilité

- L'autorité territoriale **peut, par décision expresse, maintenir le bénéfice de la durée indéterminée**
- **Une possibilité de portabilité du CDI qui ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.**



A consulter sur ce thème

❖ Informations administratives et juridiques : (Editeur : La Documentation française)

- **Mai 2018** - La vacance d'emploi, déclaration et publicité
- **Septembre 2019** - Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- **Février 2020** - Procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent

❖ Banque de données statutaires du CIG (BIP)

➤ *Fiches pratiques mises à jour dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions*

- Agents contractuels : modalités de recrutement – NTIMOD
- Agents contractuels : le contrat à durée indéterminée - NTICDI

➤ **Textes**

L'ensemble des textes relatifs à ce thème, mis à jour quotidiennement, est consultable dans cette rubrique.





Merci de votre attention

Direction de l'Expertise Statutaire et de la Retraite
Service de l'Expertise Statutaire - SVP statut
expertisestatutaire@cig929394.fr

Tél: 01 56 96 81 81

