



# *Fiche info*

---

## Procédures de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents

### **Références législatives**

- ✓Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (article 32 modifié par la loi 2019-828 de transformation de la fonction publique)
- ✓Loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- ✓Décret 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- ✓Loi 2019-828 de transformation de la fonction publique
- ✓**Décret 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**

### **Préambule**

↳ Les emplois permanents de la fonction publique doivent être pourvus prioritairement par des fonctionnaires. Le recours aux contractuels ne peut se faire que de façon dérogatoire et en conformité avec les textes.

↳ Les informations contenues dans cette note ne s'appliquent qu'aux recrutements effectués sur le fondement des articles 3-1 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

↳ Les dispositions du décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 s'appliquent aux recrutements dont l'avis de créations ou de vacances de poste est publié à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2020**.

## Dans quels cas appliquer la procédure prévue à l'article 5 du décret 2019-1414 ?

La procédure s'applique aux recrutements de contractuels sur postes permanents recrutés dans le cadre des articles :

<p><b>- Art 3-1</b> ↳ Remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent</p>	<p>Contrats conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.</p>
<p><b>- Art 3-2</b> ↳ Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (pour les besoins de continuité du service)</p>	<p>Contrat conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la publicité de la création ou de la vacance a été effectuée auprès du Centre de Gestion. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.</p>
<p><b>- Art 3-3*</b> ↳ 1° Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ↳ 2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et <u>sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi</u> ↳ 3° Pour les communes &lt; 1 000 Hab. et les groupements de communes &lt; 15 000 hab., pour tous les emplois ↳ 3° bis Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes &lt; 1 000 hab. 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 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 &lt; 2 000 hab. et des groupements de communes &lt; 10 000 hab. 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.</p>	<p>Contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans, 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.</p>

*\*Des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants sous réserve que les emplois aient été créés par délibération précisant le(s) grade(s) et mentionnant la possibilité de recrutement d'un agent contractuel sur le fondement de l'art. 3-3.*

*Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.*

**Conseil :** Prévoir dès la délibération la possibilité de pourvoir les emplois permanents par des contractuels.

**Dans quels cas la procédure prévue à  
l'article 5 du décret 2019-1414  
ne s'applique-t-elle pas ?**

La procédure ne s'applique pas aux recrutements de contractuels sur postes permanents recrutés dans le cadre des articles :

<p><b>Art 3</b> ↳ I-1° Accroissement temporaire d'activité</p>	<p>Contrat d'une durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs.</p>
<p><b>Art 3</b> ↳ I-2° Accroissement saisonnier d'activité</p>	<p>Contrat d'une durée maximale de six mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.</p>
<p><b>Art 3</b> ↳ II Contrat de projet (en attente des textes à venir)</p>	<p>Contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Contrat conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.</p>
<p><b>Art 47</b> ↳ Recrutement direct de contractuels sur emplois fonctionnels 1° <b>D.G.S. – D.G.A.S.</b> des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions 2° <b>D.G.S. – D.G.A.S. – D.G.S.T.</b> 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° <b>Directeur général des établissements publics</b> dont les caractéristiques et l'importance le justifient. (Liste fixée par décret en Conseil d'Etat).</p>	<p>L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.</p>

## Quelle est la procédure à mettre en place ?

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.

### 1/ Publicité de l'avis de création ou de vacances d'emploi permanent sur le site SET du CdG62

La publicité précise obligatoirement :

- ↳ le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel (Art 3-1, 3-2, ou 3-3 de la loi 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,
- ↳ le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste,
  
- ↳ la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

### 2/ Dépôt des candidatures

Dans la limite d'un délai minimum d'un mois, sauf urgence, à compter de la date de publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi.

### 3/ Accusé réception des candidatures

L'autorité territoriale, ou son représentant, accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

### 4/ Pré sélection des candidatures

L'autorité territoriale, ou son représentant, peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Pour pourvoir les emplois permanents (Art 3-1, 3-2, 3-3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984), la possibilité, pour une personne n'ayant 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.

Dans le cadre d'un recrutement sur le fondement de l'article 3-3 2° (recrutement ou renouvellement), l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

## 5/ Entretiens de recrutement

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement 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.

Une information relative aux obligations déontologiques et aux manquements sanctionnés par le code pénal est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

### **A NOTER :**

*Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée (remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent) **par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois**, l'autorité territoriale n'est pas tenue de mettre en place les entretiens de recrutement*

*Dans les collectivités territoriales > 40 000 hab. 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.*

## 6/ Sélection

A l'issue du ou des entretiens de recrutement un document, précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné, est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens au regard de :

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

Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

## 7/ Décision de recrutement

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.