



Le recrutement

Principe

Le recrutement dans la fonction publique territoriale est soumis à des conditions particulières et à une procédure spécifique, garantissant le principe d'égalité des chances pour l'accès à l'emploi public.

Les conditions préalables au recrutement d'un fonctionnaire

Le recrutement dans la fonction publique ne peut intervenir que si les conditions énoncées ci-dessous sont réunies. Il est donc impératif de les vérifier avant l'embauche.

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires.

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, relative au statut de la fonction publique territoriale (FPT).

AGE <i>(minimum d'accès à la fonction publique territoriale)</i>	16 ans (<i>18 ans pour les cadres d'emplois des agents de police</i>)
NATIONALITE	La nationalité française est exigée pour l'accès aux emplois publics. Les ressortissants de <u>l'espace économique européen</u> et ceux notamment de la Suisse ont accès à tous les cadres d'emplois (<i>sauf participation à l'exercice de prérogatives de puissance publique</i>)
DROITS CIVIQUES	La jouissance des droits civiques est une condition pour accéder et être maintenu dans un emploi public (attestée par le bulletin n° 2 du casier judiciaire)
BULLETIN N°2 DU CASIER JUDICIAIRE	Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si les mentions indiquées dans le bulletin n° 2 du casier judiciaire de l'agent sont compatibles avec les missions du cadre d'emplois. (bulletin à demander sur le site internet du casier judiciaire : www.cjnb2.justice.gouv.fr)
SERVICE NATIONAL	Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il n'est pas en situation régulière vis-à-vis du code du service national (<i>demander aux hommes l'état signalétique et des services pour les personnes nées avant le 01/01/1979 ou le certificat individuel de participation à la journée défense et citoyenneté pour les personnes nées après le 01/01/1979</i>)
APTITUDE PHYSIQUE	- <u>Aptitude à l'entrée dans la FPT</u> : vérifiée par une visite auprès d'un médecin agréé avant l'embauche (<i>liste des médecins agréés : www.cdg74.fr</i>) - <u>Aptitude au poste de travail</u> : vérifiée par le médecin de prévention avant l'embauche

NB : S'ajoute aussi parfois des conditions de diplôme ou d'agrément et d'assermentation.

A noter :
Il est possible de recruter en qualité de contractuel un ressortissant étranger (hors union européenne) dès lors qu'il est en règle au regard des lois sur l'immigration.

Pour vous aider sur le sujet, pensez à vous reporter à la note 2016-02 relative aux agents contractuels

Procédure de recrutement



Le principe du recrutement par concours

Le mode normal de recrutement dans la fonction publique est le concours.

Il existe un certain nombre de dérogations :

- ▶ Le recrutement direct (sans concours) pour certains grades classés en C1 : adjoint administratif, adjoint technique, agent social, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine;
- ▶ Le recrutement d'agents reconnus travailleurs handicapés (art.38 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- ▶ Le recrutement d'agents contractuels (art.3 de la loi du 26 janvier 1984) dans certains cas autorisés par la loi (ci-dessous énoncés).

Les cas de recours aux contrats

Cas 1 : accroissement d'activité

- ▶ Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité
D'une durée de **12 mois maxi** sur une période de 18 mois consécutifs
- ▶ Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité
D'une durée de **6 mois maxi** sur une période de 12 mois consécutifs

Article 3 de la loi du 26 janvier 1984

Déclaration de vacance de poste	Reconduction en contrat à durée indéterminée	Transmission au contrôle de légalité
Non	Non	Non

Cas 2 : remplacement temporaire

Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agent contractuels autorisés à travailler à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé pour indisponibilité physique, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou de présence parentale ou de solidarité familiale, accomplissant leur service national ou des activités dans la réserve, ou de tout autre congé réglementairement prévu et octroyé à un agent contractuel.

Article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984

D'une durée déterminée ; renouvelé dans la limite de la durée de l'absence (peut prendre effet avant le départ de l'agent remplacé).

Déclaration de vacance de poste	Reconduction en contrat à durée indéterminée	Transmission au contrôle de légalité
Non	Non	Oui

Cas 3 : vacance temporaire

Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

D'une durée d'un an renouvelable dans la limite totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984

Déclaration de vacance de poste	Reconduction en contrat à durée indéterminée	Transmission au contrôle de légalité
Oui	Non	Oui

A noter :
Si l'agent contractuel réussit le concours, il doit être nommé au plus tard au terme de son CDD (art3-4 de la loi du 26 janvier

Cas 4

- ▶ Lorsqu'il n'existe **pas de cadre d'emplois** de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes;
- ▶ Pour des **emplois de catégorie A** lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi;
- ▶ Emplois à temps non complet des communes de **moins de 1000 habitants** et des groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, lorsque la **quotité de temps de travail est inférieure à 50%** ; emplois de secrétaires de mairie dans ces mêmes collectivités quelle que soit la durée du temps de travail;
- ▶ Emplois des communes de **moins de 2000 habitants** et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants lorsque la création ou la suppression de cet emploi 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

Article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984

D'une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite de 6 années.

Déclaration de vacance de poste	Reconduction en contrat à durée indéterminée	Transmission au contrôle de légalité
Oui	Oui, au-delà des 6 ans	-








A noter :

Si l'agent contractuel réussit le concours, il doit être nommé au plus tard au terme de son CDD (art3-4 de la loi du 26 janvier 1984).

Déclaration de création ou de vacance d'emploi

La déclaration de vacance auprès du CDG d'un emploi créé ou devenu vacant est une **obligation légale** dont le non-respect peut entraîner l'annulation de la nomination.

Est considéré comme vacant :

-  Le poste nouvellement créé par l'assemblée délibérante
-  Le poste resté libre à la suite du départ d'un fonctionnaire
-  Quand un contrat arrive à son terme et doit être renouvelé
-  A la suite d'une promotion interne (mais pas d'un avancement de grade)
-  A la suite d'une disponibilité de plus de 6 mois, pour raisons familiales ou d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, et des autres disponibilités quelle que soit la durée,
-  A la suite d'un détachement de plus de 6 mois ;
-  A la suite de la radiation des cadres d'un fonctionnaire quelle qu'en soit la cause.

Une déclaration de vacance d'emploi a une durée de validité permanente, tant que l'emploi n'a pas été pourvu (ou supprimé) ;

La déclaration doit être faite dès que la vacance est certaine.

Pour un emploi nouvellement créé, la déclaration est à effectuer lorsque la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire, c'est-à-dire lorsqu'elle a été transmise au contrôle de légalité.

Le délai entre déclaration de vacance et la nomination



Le délai entre la parution de l'offre et la nomination doit être suffisamment important pour permettre aux candidats potentiels de présenter leur candidature à la collectivité. La loi impose un délai raisonnable. Celui-ci est évalué par le juge au cas par cas. La jurisprudence permet cependant de considérer qu'un délai de 2 mois entre la publication de la déclaration de création ou de vacance et la date de recrutement est suffisant.

Jurisprudence





Annulation d'une nomination intervenue le 1^{er} septembre alors que la vacance avait été transmise le 3 juillet au CDG et publiée le 31 juillet. Le juge a considéré que le délai de parution était trop restreint (*décision contraire au principe d'égalité*)

TA Marseille, n°9808578, 12/6/2003

Autres démarches à effectuer dans le cadre d'un recrutement

1. Déclaration unique d'embauche pour les agents contractuels (à faire en ligne sur le site de l'URSSAF);
2. Affiliation (initiale ou mutation) à effectuer auprès de la CNRACL pour les fonctionnaires (agents stagiaires et titulaires) travaillant plus de 28h (depuis la plateforme « e-services » sur le site internet <https://www.cnracle.retraites.fr/employeur>)
3. Pour les agents nommés stagiaires, mise en place de la formation d'intégration avec le CNFPT ;
4. Transmission par voie postale au pôle Carrières-Expertise juridique du CDG du dossier complet de l'agent, après création dans AGIRHE 2 de la rubrique « identité » de l'agent.

Pour rappel, le pôle Emploi et Accompagnements spécifiques du CDG74 se tient également à votre disposition pour tout accompagnement dans vos démarches de recrutement par le biais de sa mission d'assistance au recrutement :

-  l'analyse du besoin,
-  l'élaboration du profil de poste, de l'annonce,
-  la sélection des candidats et du jury (le cas échéant, des tests de personnalité),
-  le suivi de la procédure et la prise de poste.

Pour tout renseignement, vous pouvez prendre contact auprès de Mmes :

Margot HOFSTETTER, Chargée de mission
Pôle Emploi et Accompagnements spécifiques
margot.hofstetter@cdg74.fr – 04 50 51 98 64

Lucie TERRIER, Assistante de direction
lucie.terrier@cdg74.fr – 04 50 51 98 61