

GUIDE PRATIQUE

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.

Les conditions préalables au recrutement d'un fonctionnaire

AGE <i>(minimum d'accès à la fonction publique territoriale)</i>	16 ans (18 ans pour les cadres d'emplois des agents de police)
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). Cas particulier des fonctions impliquant un contact avec des mineurs : consultation du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (s'adresser au Préfet)
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>demande 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 , uniquement pour les fonctions présentant un risque particulier pour la santé (<i>liste des médecins agréés : www.cdg74.fr</i>) - <u>Aptitude au poste de travail</u> : vérifiée par le médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail lors de l'embauche , pour tous les agents (transmission d'une fiche de poste)

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

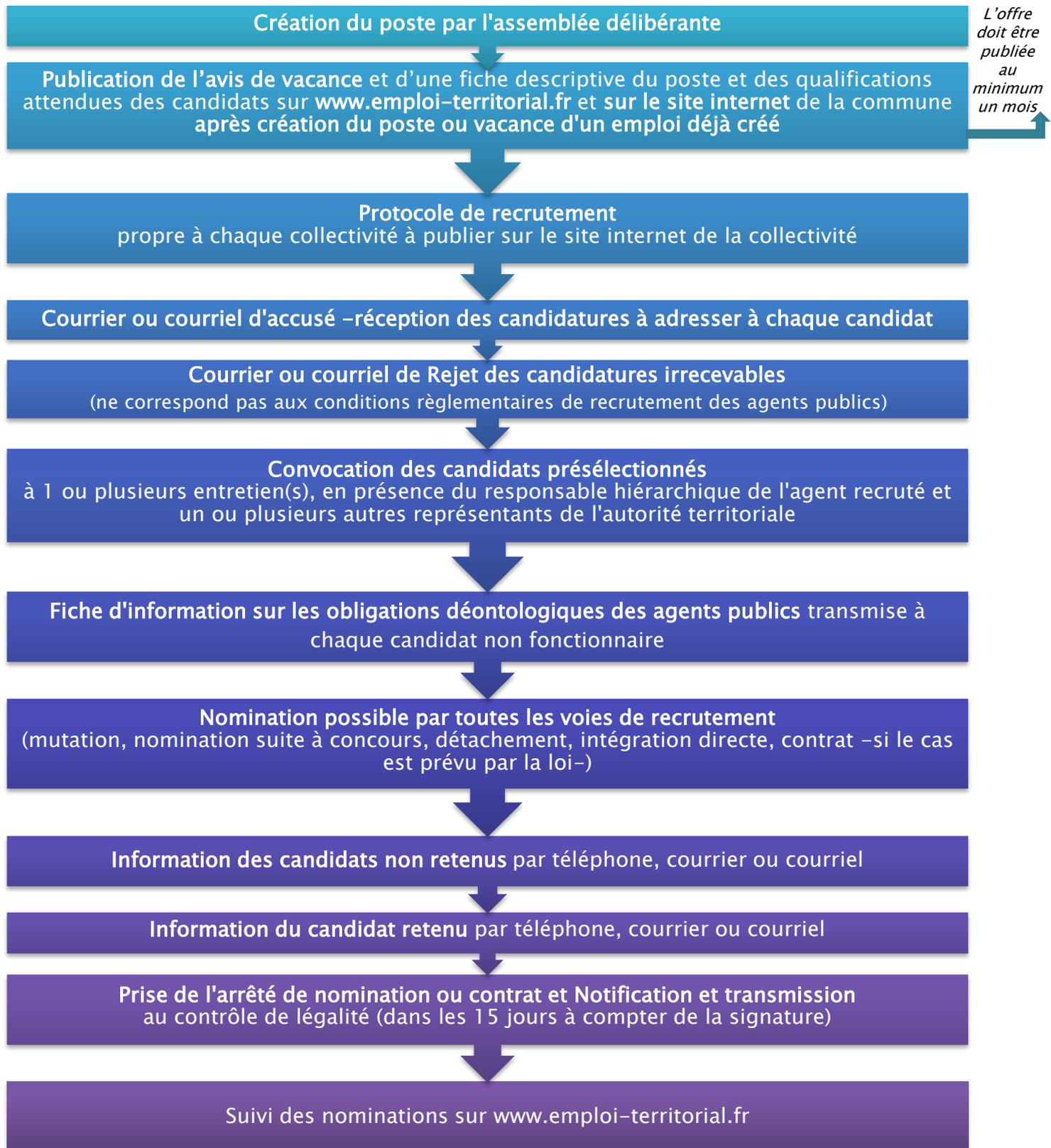
Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

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 d'information relative au recrutement des agents contractuels

Procédure de recrutement sur emploi permanent



Le principe du recrutement par concours

Le mode normal de recrutement dans la fonction publique est le concours (art. L320-1 du CGFP).

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 (art. L326-1 du CGFP) ;
- ▶ Le recrutement d'agents reconnus travailleurs handicapés (art. L352-4 du CGFP) ;
- ▶ Le recrutement d'agents contractuels (art. L332-23 à L332-24 du CGFP) dans certains cas autorisés par la loi (ci-dessous énoncés).

Les cas de recours aux contrats

Articles L332-23 à
L332-24 du CGFP

Cas 1 : Les emplois non permanents

- ▶ **Article L332-23 1°** Besoin lié à un **accroissement temporaire d'activité**
D'une durée de **12 mois maxi** sur une période de 18 mois consécutifs
- ▶ **Article L332-23 2°** Besoin lié à un **accroissement saisonnier d'activité**
D'une durée de **6 mois maxi** sur une période de 12 mois consécutifs
- ▶ **Article L332-24** Besoin lié à un projet ou une opération identifiée : **contrat de projet**
D'une durée de **12 mois à 6 ans maxi**

Création du poste par délibération	Déclaration de vacance de poste	Reconduction en contrat à durée indéterminée	Transmission au contrôle de légalité
Oui	Non mais publication d'une offre d'emploi pour les contrats de projet	Non	Non

Cas 2 : remplacement temporaire

- ▶ **Article L332-13 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 CITIS, **d'un détachement de courte durée** (6 mois maxi), **d'une disponibilité de courte durée** (6 mois maxi), 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. **D'une durée déterminée ; renouvelé dans la limite de la durée de l'absence** (peut prendre effet avant le départ de l'agent remplacé).

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

Cas 3 : vacance temporaire sur emploi permanent

- ▶ **Article L332-14** 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.

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

A noter :
Si l'agent contractuel recruté au titre de l'article L332-8 ou L332-14 réussit le concours, il peut être nommé au plus tard au terme de son CDD. Ce n'est plus une obligation !

Cas 4 Recrutement pour une durée de 3 ans sur emploi permanent

- ▶ **Article L332-8 1°** Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- ▶ **Article L332-8 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 loi ; (**constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi**)
- ▶ **Article L332-8 3°** Emplois des communes de **moins de 1 000 habitants** et des groupements de communes de moins de 15 000 habitants
- ▶ **Article L332-8 4°** Emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant 3 ans suivant leur création ou jusqu'au renouvellement de leur conseil municipal suivant création.
- ▶ **Article L332-8 5°** Emplois à temps non complet, lorsque la **quotité de temps de travail est inférieure à 50%** (17h30)
- ▶ **Article L332-8 6°** Emplois des communes de **moins de 2 000 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

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

Création du poste par délibération	Déclaration de vacance de poste	Reconduction en contrat à durée indéterminée	Transmission au contrôle de légalité
Oui	Oui	Oui , au-delà des 6 ans* <small>*le calcul de la durée de 6 ans prend en compte les services accomplis dans la même catégorie hiérarchique au titre des articles L332-8, L332-13, L332-14 et L332-23 du CGFP, (donc hors contrat de projet), et sans que le délai entre deux contrats ne puisse être supérieur à 4 mois</small>	Oui

Déclaration de création ou de vacance d'emploi

La **déclaration de vacance** auprès du CDG d'un **emploi permanent** 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 sur poste permanent 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 Préalable à l'Embauche (DPAE)** qui a remplacé la **déclaration unique d'embauche (DUE)** 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.cnracl.retraites.fr/employeur>)
3. Pour les agents nommés stagiaires ou les agents recrutés sur le fondement de l'article L332-8 pour une durée d'au moins 1 an, 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 administratif 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 connaissance de la note d'information concernant le recrutement des agents contractuels dans la fonction publique sur le **site internet du cdg74** rubrique « **Gestion des RH** », Boîte à outils « **Recrutement** » (des modèles de contrats sont à votre disposition) ou le pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques le pôle Carrières et Expertise Juridique.