

# 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**.

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

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AGE</b><br><i>(minimum d'accès à la FPT)</i> | 16 ans (18 ans pour les cadres d'emplois des agents de police)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>NATIONALITE</b>                              | La nationalité française est exigée pour l'accès aux emplois publics. Les ressortissants de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, notamment la Suisse, ont accès à tous les cadres d'emplois (sauf participation à l'exercice de prérogatives de puissance publique)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>DROITS CIVIQUES</b>                          | 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)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>BULLETIN N°2 DU CASIER JUDICIAIRE</b>        | <u>Pour tout agent</u> : 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 <a href="#">site internet du casier judiciaire</a> ).<br><u>Cas particulier des fonctions impliquant un contact avec des mineurs</u> : consultation du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes – FIJAISV – (s'adresser au Préfet)<br><u>Cas particulier des fonctions d'accueil du jeune enfant</u> : l'agent doit transmettre une <a href="#">attestation d'honorabilité</a> . |
| <b>SERVICE NATIONAL</b>                         | Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire s'il n'est pas en situation régulière vis-à-vis du Code du service national (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)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>APTITUDE PHYSIQUE</b>                        | – <u>Aptitude à l'entrée dans la FPT</u> : vérifiée par une visite auprès d'un médecin agréé <b>avant l'embauche</b> , uniquement pour les fonctions présentant un risque particulier pour la santé<br>– <u>Aptitude au poste de travail</u> : vérifiée par le médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail <b>lors de l'embauche</b> , 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.

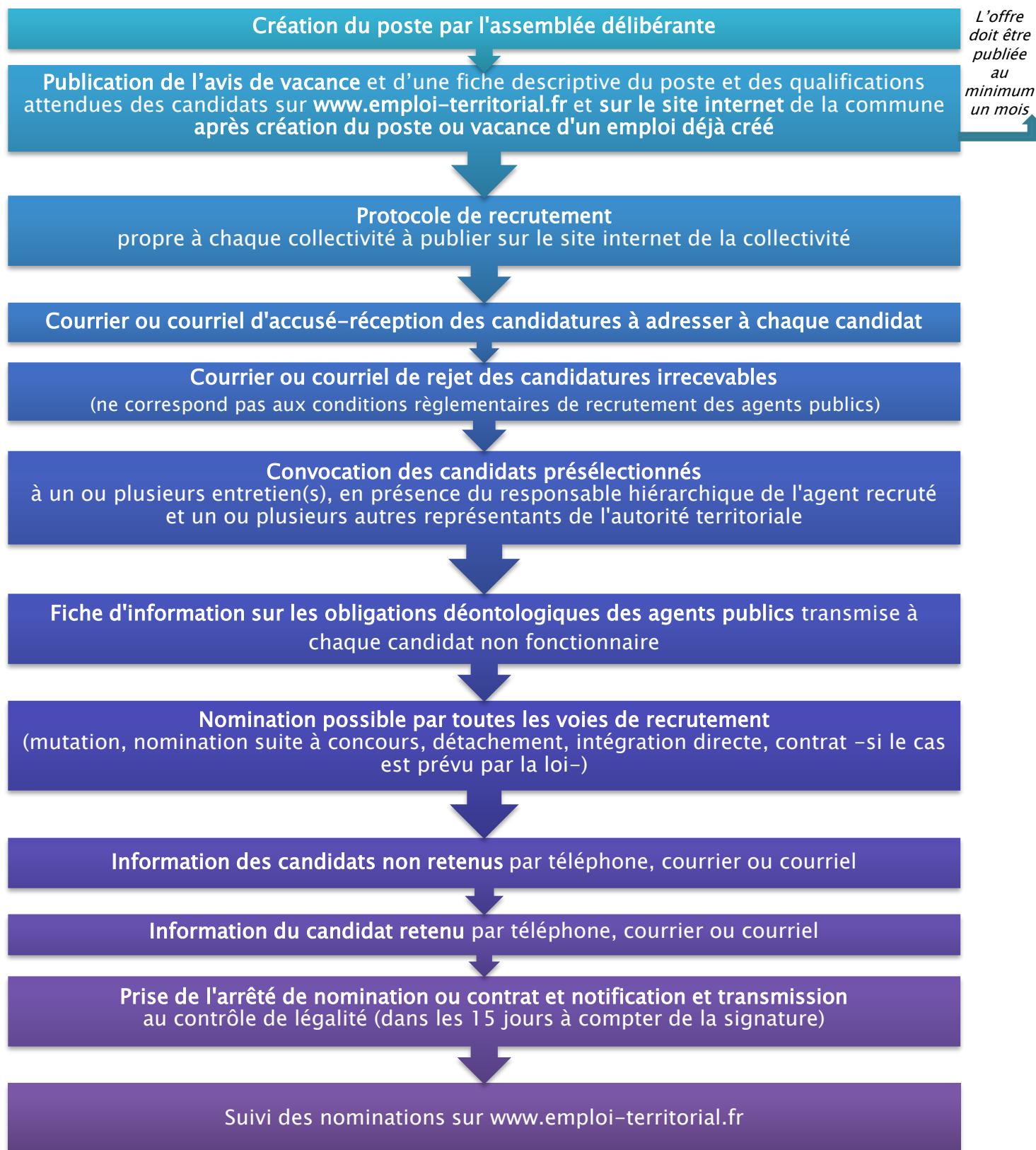
Code Général de la  
Fonction Publique  
(CGFP)

#### A noter :

Il est possible de recruter en qualité d'agent 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. L. 320-1 du CGFP).

Il existe un **certain nombre de dérogations** :

- ▶ Le recrutement direct (sans concours) pour certains grades classés en C1 : adjoint administratif, adjoint technique, adjoint technique des établissements d'enseignement, agent social, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine (art. L. 326-1 du CGFP) ;
- ▶ Le recrutement d'agents reconnus travailleurs handicapés (art. L. 352-4 du CGFP) ;
- ▶ Le recrutement d'agents contractuels (art. L. 332-8 à L. 332-14 et L. 332-23 à L. 332-24 du CGFP) dans certains cas autorisés par la loi (ci-dessous énoncés).

## Les cas de recours aux contrats

### Cas 1 : Les emplois non permanents

Accroissement temporaire d'activité  
(art. L. 332-23, 1° CGFP)

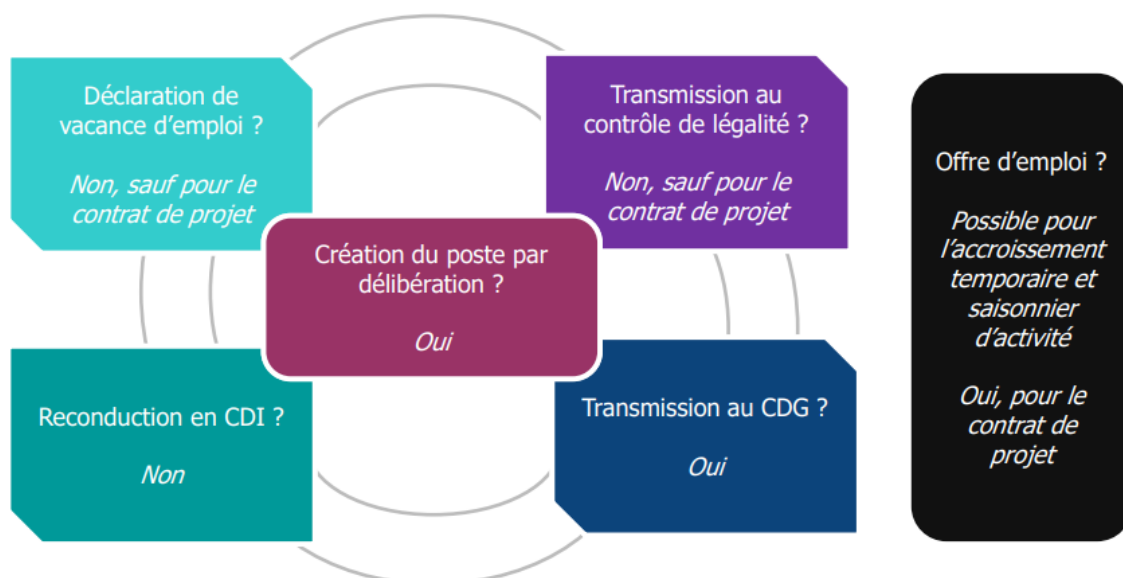
- Activité ponctuelle de l'administration
- Contrat conclu pour une durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs

Accroissement saisonnier d'activité  
(art. L. 332-23, 2° CGFP)

- Activité qui se répète chaque année au fil des saisons
- Contrat conclu pour une durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs

Contrat de projet  
(art. L. 332-24 CGFP)

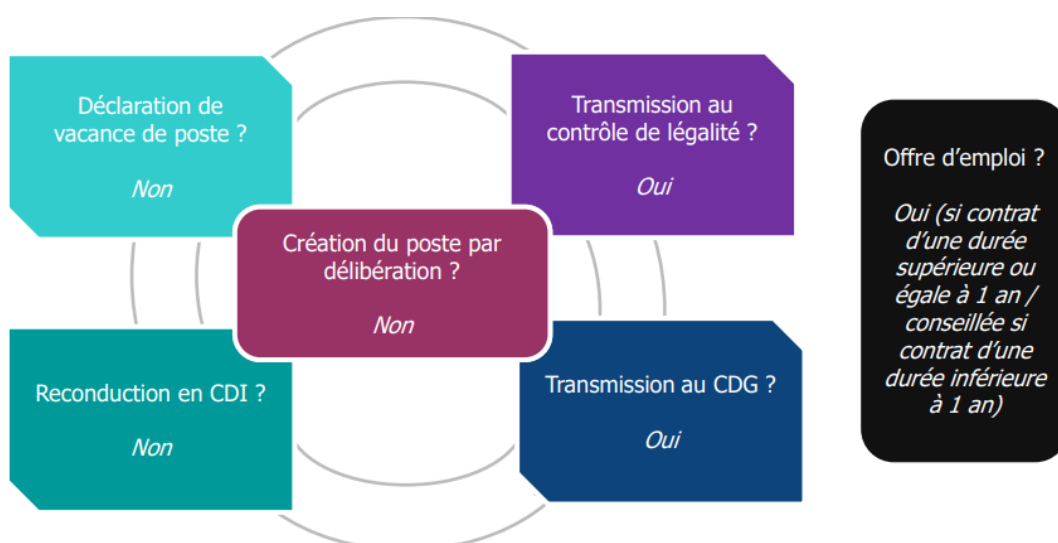
- Contrat conclu pour mener à bien un projet ou une opération identifiés
- Durée minimale d'1 an et maximale de 6 ans



## Cas 2 : Les besoins temporaires sur emplois permanents

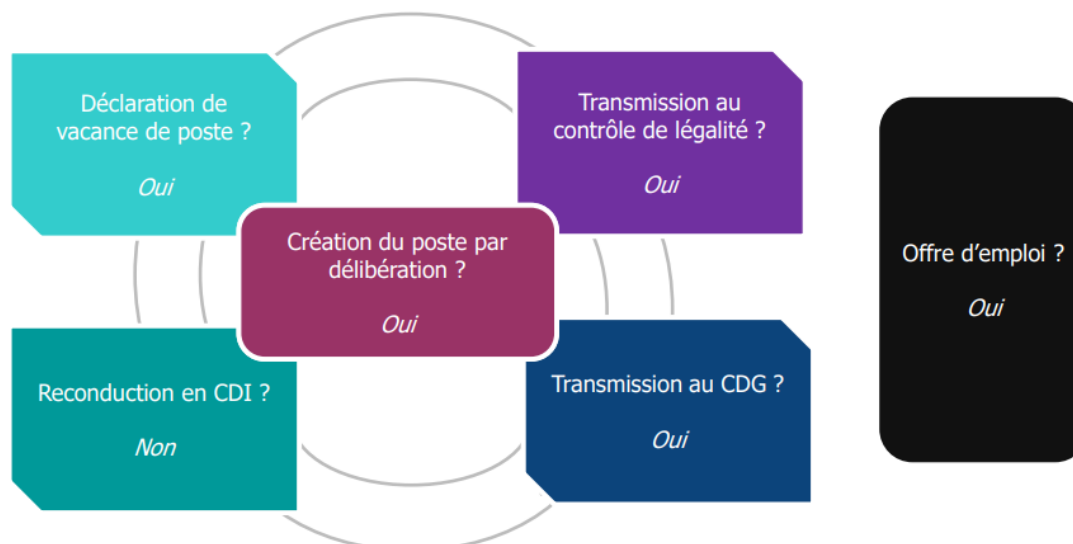
### Remplacement temporaire (art. L. 332-13 CGFP)

- D'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel autorisé à travailler à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales ; d'un congé régulièrement accordé (congé annuel, pour raison de santé, de maternité ou pour adoption, de présence parentale ou de solidarité familiale, etc.)
- Contrat conclu pour une durée déterminée, renouvelé dans la limite de la durée de l'absence (peut prendre effet avant le départ de l'agent remplacé)



### Vacance temporaire (art. L. 332-14 CGFP)

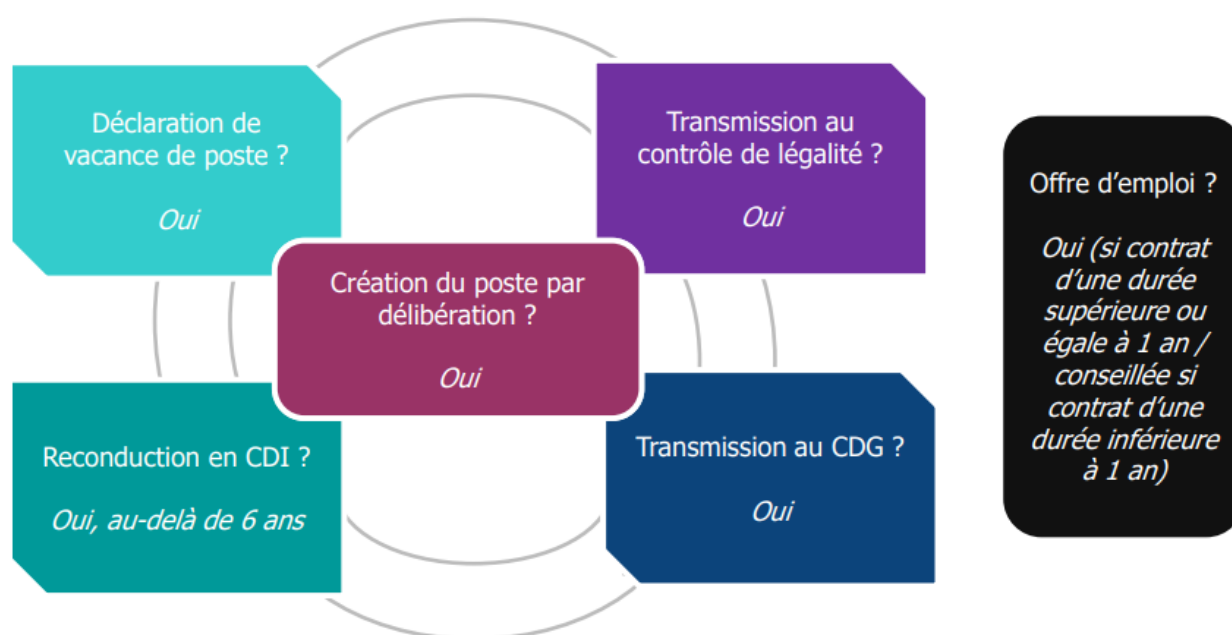
- Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Durée d'un an, renouvelable dans la limite totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pas pu aboutir



## Cas 3 : Les besoins permanents sur emplois permanents

Durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans  
Article L. 332-8 CGFP

- Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes
- Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté
- Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 hab. et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 hab.
- Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 hab., pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création
- Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% (17h30)
- Pour les emplois des communes de moins de 2 000 hab. et des groupements de communes de moins de 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
- Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 hab.



## 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 publiée et 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.

## 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 de la CNRACL](#))
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 administratif complet de l'agent, après création dans AGIRHE 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 recrutements par le biais de sa mission d'assistance au recrutement :

-  L'analyse du besoin
-  L'élaboration du profil de poste et 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

## Zoom sur les apprentis

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans (sans limite d'âge pour les travailleurs en situation de handicap) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration. La formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme. Ils sont recrutés au moyen de contrats d'apprentissage, soumis au Code du travail.

### Démarches à réaliser dans le cadre du recrutement d'un apprenti

1. **Délibération** autorisant le recours au contrat d'apprentissage et autorisant l'autorité territoriale à signer tout document relatif à ce dispositif, notamment les contrats d'apprentissage et les conventions conclues avec les centres de formation d'apprentis. Il ne s'agit pas d'indiquer les noms et prénoms des apprentis recrutés.
2. Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis dont l'objet, avant le début de l'apprentissage, d'un **avis préalable du CST**.
3. En application des articles L. 6227-11 et D. 6275-1 du Code du travail, l'employeur public doit transmettre au représentant de l'Etat dans le département du lieu d'exécution dont il dépend (en l'occurrence, la **DDETS de Haute-Savoie**) le contrat de travail conclu avec l'apprenti avant, ou au plus tard dans les 5 jours ouvrables suivant la date de début d'exécution du contrat, afin de permettre son **enregistrement au titre des contrats d'apprentissage**.  
→ Vous trouverez toutes les informations sur notre [site internet](#).



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 et le pôle Carrières et Expertise Juridique via le [portail des collectivités](#).