



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnole Cedex

Tél : 01 48 18 88 36

www.unsa-territoriaux.org

Mars 2020
Sophie Huneau

LE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS

TEXTES DE REFERENCE

- Loi n°83-634 du 13 juil. 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors (article 32)
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 3, 3-1, 3-2, 3-3, 23-1, 34, 38, 41)
- 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

PRINCIPES

- La création d'un emploi relève de la compétence de l'organe délibérant qui précise le grade de fonctionnaire et, en cas de création d'un emploi permanent, s'il peut être pourvu par un agent contractuel lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service justifient (motifs encadrés).
- Il n'est pas possible de créer un emploi permanent exclusivement réservé aux agents contractuels.
- L'autorité territoriale assure la publicité des créations ou vacances d'emplois permanents sur lesquels des agents contractuels peuvent être recrutés. Cette publicité est accompagnée d'une fiche de poste.
- Le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent est prononcé à l'issue d'une procédure garantissant l'égal accès aux emplois publics.

PROCEDURE DE CREATION DE L'EMPLOI

- La création d'un emploi permanent ouvert au recrutement d'un agent contractuel est permise pour les motifs suivants :
 - emploi pour lequel il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
 - lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.
 - tous les emplois permanents pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ainsi que, pour une période limitée dans le temps, les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants.
 - les emplois à temps non complet pour lesquels la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.
- La délibération de création mentionne :
 - le motif ainsi invoqué,
 - la nature des fonctions,
 - les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnole Cedex

LE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS (suite -1-)

PUBLICITÉ D'UN EMPLOI À POURVOIR

- L'autorité compétente fait publicité des créations ou vacances des emplois permanents.
- L'autorité territoriale doit informer le centre de gestion de la création ou la vacance d'un emploi, afin qu'il en assure la publicité.
- La publication se fait sur l'espace numérique commun aux trois versants de la Fonction publique : <https://www.place-emploi-public.gouv.fr>
- Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace (ex. lorsque l'emploi est susceptible d'être pourvu exclusivement par la voie d'avancement de grade), 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.
- L'obligation de publicité de la vacance d'emploi ne s'impose pas en cas de recrutement :
 - direct sur un emploi fonctionnel.
 - correspondant au remplacement momentané d'un agent (l'emploi n'est pas vacant).
 - lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.
 - de collaborateur de collaborateur de cabinet.Par analogie, cette obligation de publicité ne devrait pas concerner les contrats de projet.
- L'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent doit être accompagné d'une fiche de poste qui précise :
 - les missions du poste,
 - les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,
 - les compétences attendues,
 - les conditions d'exercice,
 - les sujétions particulières attachées au poste, et le ou les motifs permettant d'ouvrir l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel,
 - la liste des pièces requises pour déposer sa candidature,
 - la date limite de remise des candidatures.
- Si la déclaration de vacance d'emploi n'est pas effectuée, le recrutement sur l'emploi vacant ou nouvellement créé est illégal.
- La vacance d'emploi doit être déclarée avant un renouvellement d'engagement d'un agent contractuel.

CONDITIONS EXIGÉES DES CANDIDATS

- Pour le recrutement en qualité d'agent contractuel, des conditions sont exigées de tout candidat : jouissance des droits civiques, absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, conditions d'aptitude physique nécessaires à l'exercice des fonctions, etc...
- Un candidat ayant la nationalité d'un Etat n'appartenant pas à l'UE peut être recruté en tant que contractuel, mais pas en qualité de fonctionnaire.



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnolet cedex

LE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS (suite -2-)

CONDITIONS EXIGÉES DES CANDIDATS

- 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. Le candidat doit simplement avoir les compétences requises pour exercer les fonctions.
- Cependant, certaines professions sont réglementées et nécessitent la détention d'un diplôme (ex. médecin, aide-soignant, maître-nageur, ...). Des conditions particulières de diplômes ou d'expérience sont exigées des non-fonctionnaires recrutés sur les emplois fonctionnels.
- Dans la mesure où les travailleurs handicapés ont vocation à être titularisés dans le cadre d'emplois à l'issue de leur contrat, ils doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études requis des candidats au concours externe (ils peuvent cependant bénéficier d'une équivalence de diplôme).
- Aucune disposition ne fixe l'âge minimum de recrutement d'un agent contractuel. C'est le seuil de 16 ans qui s'applique.
- L'âge limite d'exercice est fixé à 67 ans pour les agents contractuels.
- Le recrutement par « PACTE » (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière) concerne les personnes âgées de 16 à 25 ans.
- Le dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B concerne les personnes âgées de 16 à 28 ans et de plus de 45 ans.

L'EXAMEN DES CANDIDATURES

- Les candidatures sont à adresser à l'autorité territoriale dans la limite d'un délai qui -sauf urgence- ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis. Elle doit accuser réception des candidatures.
- Même si l'emploi permanent à pourvoir permet le recrutement d'un agent contractuel, l'examen des candidatures de non-fonctionnaires ne peut se faire que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.
- Le renouvellement d'un agent contractuel sur cet emploi doit également être précédé de ce constat.
- Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement (sauf s'il s'agit d'un recrutement temporaire sur un emploi permanent, pour une durée inférieure ou égale à 6 mois). Ceux-ci sont adaptés à la nature et aux responsabilités de l'emploi.
- L'appréciation est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.
- Les candidats non retenus doivent être informés de la décision de rejet de leur candidature.



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

Fédération
UNSA-Territoriaux
21 rue Jules Ferry
93177 Bagnoleux cedex

LE RECRUTEMENT DES CONTRACTUELS (fin)

FORMALITES DE RECRUTEMENT

- La délibération créant un emploi doit être transmise aux services préfectoraux pour contrôle de légalité, ainsi que la décision individuelle relative au recrutement d'un agent contractuel, y compris le contrat d'engagement (sauf pour celle qui correspond à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité). Cette décision doit être transmise dans un délai de quinze jours après sa signature.
- L'autorité territoriale doit communiquer au centre de gestion, outre les créations et vacances d'emplois, les nominations intervenues au titre d'un recrutement pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, d'un recrutement sur un contrat de projet ou d'un recrutement de travailleur en situation de handicap.
- La décision individuelle de recrutement est exécutoire de plein droit dès qu'elle a été transmise au Préfet et notifiée à l'intéressé.
- L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit, qui doit préciser notamment :
 - la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin,
 - la durée de la période d'essai,
 - la définition du poste occupé et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève,
 - les conditions d'emploi et de rémunération,
 - les droits et obligations de l'agent,
 - le motif de recrutement en cas de recrutement pour un remplacement momentané d'agent absent, une vacance temporaire d'emploi ou un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.
- Doivent figurer en annexe du contrat :
 - le descriptif précis du poste vacant à pourvoir en cas de recrutement pour assurer la vacance temporaire d'un emploi,
 - les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics pour les emplois précédemment occupés,
 - les instructions de service lorsqu'elles ont été adoptées par la collectivité ou l'établissement public.
- 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 initiale de la période peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat et peut être renouvelée une fois pour la même durée, dans la limite de :
 - 3 semaines pour une durée de contrat inférieure à 6 mois,
 - 1 mois pour une durée de contrat inférieure à 1 an,
 - 2 mois pour une durée de contrat inférieure à 2 ans,
 - 3 mois pour une durée de contrat supérieure ou égale à 2 ans,
 - 3 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.
- 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.