

Références juridiques

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, telle que modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels, modifiée par le 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
- 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 généraux de recrutement pour toutes les fonctions publiques

Date d'effet des nouvelles dispositions

=> Il est tout d'abord précisé que les dispositions du décret du 19 décembre s'appliquent aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter **du 1er janvier 2020**.

La publication du décret du 19 décembre 2019 rend applicables les nouveaux cas de recours aux agents contractuels prévus par la loi du 6 août 2019 (sauf le contrat de projet pour l'instant).

Principes généraux

=> L'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983, selon une nouvelle procédure de recrutement décrite ci-dessous.

=> Dans le respect des dispositions prévues par le décret, l'autorité compétente peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée sur les candidats.

=> Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans des **conditions identiques pour l'ensemble des candidats (contractuels et titulaires) à un même emploi permanent**.

=> **L'appréciation portée** par l'autorité compétente **sur chaque candidature reçue 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 permanent à pourvoir**.

La procédure de recrutement dans la FPT (nouveaux articles 2-2 à 2-10 du décret n° 88-145)

1/ La publication de l'emploi

=> 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.

=> L'autorité compétente assure la **publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques** (décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques). Lorsqu'il n'est pas prévu

d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, elle 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'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une fiche de poste** qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

=> Pour pourvoir les emplois permanents ouverts aux contractuels en application des articles **3-1, 3-2 et 3-3** de la loi du 26 janvier 1984, la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate doit être ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

2/ La réception des candidatures

=> **Les candidatures sont adressées** à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir **dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication** de cet avis.

3/ L'accusé réception des candidatures et la vérification de leur recevabilité

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

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.

4/ La preuve du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (pour toutes les catégories « lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté »), 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.

Ce principe vaut autant au moment du recrutement de l'agent que pour le renouvellement de son contrat.

5/ Le ou les entretiens de recrutement

Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Le ou les entretiens de recrutement sont 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.

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 (remplacement d'un agent indisponible) par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'appliquer les éléments ci-dessus.

Spécificité pour les collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants 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

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil.juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30

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/ Information déontologique des candidats contractuels présélectionnés

Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles 25,25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983 et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal est donnée aux candidats présélectionnés n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

7/ Le procès-verbal d'appréciation des candidatures

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

8/ La décision de recrutement et l'information des autres candidats du rejet de leur candidature

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.

Service juridique du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Loiret :

✉ : conseil-juridique@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-66-31/32

Service Gestion du personnel et des instances consultatives :

✉ : carrieres@cdg45.fr ☎ : 02-38-75-85-30