

N°62

Janvier 2020

Fiche pratique

La procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent

(Articles 3-1, 3-2, 3-3, loi n°84-53 du 26/01/84)

Le pôle assistance statutaire
vous informe



Références juridiques

[Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires

[Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

[Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

[Décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique

[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

Avant-propos

La procédure visant à recruter des agents contractuels sur des emplois permanents est désormais encadrée, afin de garantir l'égal accès aux emplois publics des candidats. Toutefois, l'autorité territoriale (ou son représentant) peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour procéder au recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent.

Cette procédure est applicable aux agents contractuels recrutés au titre des articles 3-1 (remplacement d'un agent momentanément indisponible), 3-2 (vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) et 3-3 (recrutement à titre permanent sur un emploi permanent) de loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

NDLR : Pour plus de détails sur la typologie des contrats et leur durée, nous vous invitons à consulter la fiche pratique n°28 : le recours aux agents contractuels.

Ces dispositions sont applicables aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance a été publié à compter du 1^{er} janvier 2020.

NDLR : Pour rappel, l'autorité territoriale doit informer le Centre de gestion dès lors qu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, à partir du moment où elle a l'intention de procéder à la nomination d'un fonctionnaire sur cet emploi (déclaration à réaliser sur le site Emploi territorial), ou le cas échéant, de recruter un contractuel.

I) L'obligation de publicité légale

L'autorité territoriale, ou son représentant, assure la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir et susceptibles d'être occupés par des agents contractuels.

Elle assure également 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 (Place de l'emploi public via le site Emploi territorial pour les collectivités concernant les contrats d'une durée supérieure ou égale à un an).

Toutefois, lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, la collectivité 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.
- les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel,
- la liste des pièces requises pour déposer sa candidature,
- la date limite de dépôt 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.**

NDLR : Pour rappel, **le délai de publicité est donc de 1 mois minimum :**

- sur Place de l'emploi public (via Emploi territorial) pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à 1 an,
- sur le site internet de la collectivité, ou à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante pour les contrats d'une durée inférieure à un an.

*Ce délai ne peut être inférieur à une durée d'un mois qu'en cas d'urgence. **L'urgence** s'apprécie de manière dérogatoire à raison de l'impérieuse nécessité de pourvoir un poste **au motif de la continuité du service.** Ainsi, un remplacement en raison de son caractère imprévu, relève de l'urgence.*

II) Le déroulement de la procédure de recrutement

A partir du moment où l'avis de création ou de vacance d'emploi est publié, une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, a la possibilité de se porter candidate.

NDLR : *L'examen des candidatures des agents contractuels et la tenue d'un jury de recrutement de ces agents au titre de l'article 3-3 2°(lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient) **ne peut intervenir qu'après constat du recours infructueux à un fonctionnaire titulaire ou stagiaire.** Ce constat est établi dès lors que le délai de publication de l'offre a été satisfait.*

Le renouvellement du contrat au titre de l'article 3-3 2° obéit à cette même règle de constat du caractère infructueux de la bourse de l'emploi.

*Cette disposition relative au recrutement d'un agent **contractuel au titre de l'article 3-3 2°** semble pouvoir être transposée au recrutement d'un agent contractuel recruté au titre de l'article 3-2, étant donné que ce type de contrat intervient lorsque le recrutement d'un fonctionnaire n'a pu aboutir.*

1) Accuser réception des candidatures

L'autorité territoriale, ou son représentant, **accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité.**

2) Présélectionner les candidatures

L'autorité territoriale, ou son représentant, **peut 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.

3) Organiser les entretiens

NDLR : Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article 3-1 (remplacement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel momentanément indisponible), par un **contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue de prévoir des entretiens.**

Lorsque le recrutement intervient à ce titre, **l'autorité territoriale est tenue à minima de :**

- de respecter l'obligation de publicité,
- d'accuser réception des candidatures,
- de notifier les décisions de rejet aux candidats non retenus.

✓ Convoquer les candidats

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

✓ La conduite de l'entretien

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.

NDLR : 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 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.

✓ Informers les candidats contractuels sur leurs obligations déontologiques au cours de l'entretien

L'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dispose que le **fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité**, qu'il est tenu à une **obligation de neutralité** et qu'il exerce ses fonctions dans le **respect du principe de laïcité**. L'agent doit **traiter de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.**

L'article 25 septies de la loi précitée dispose que le fonctionnaire **consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.** Cet article liste également les exceptions à ce principe dans le cadre des cumuls d'activités.

L'article 25 octies de cette même loi concerne **l'exercice d'une activité privée** par des fonctionnaires et agents contractuels ayant cessé définitivement ou temporairement leurs fonctions (contrôle déontologique sur les trois dernières années).

Les **articles 432-12 et 432-13 du code pénal** sont relatifs à la **prise illégale d'intérêts.**

Pour en savoir plus sur les obligations déontologiques, nous vous invitons à consulter nos études sur www.cdg76-extranet.fr, rubrique Statut de A à Z, lettre D, Déontologie.

✓ Rédiger un procès-verbal à l'issue de chaque entretien

Ce document doit préciser :

- les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences,
- les aptitudes,
- les qualifications professionnelles et l'expérience professionnelle,
- le potentiel,

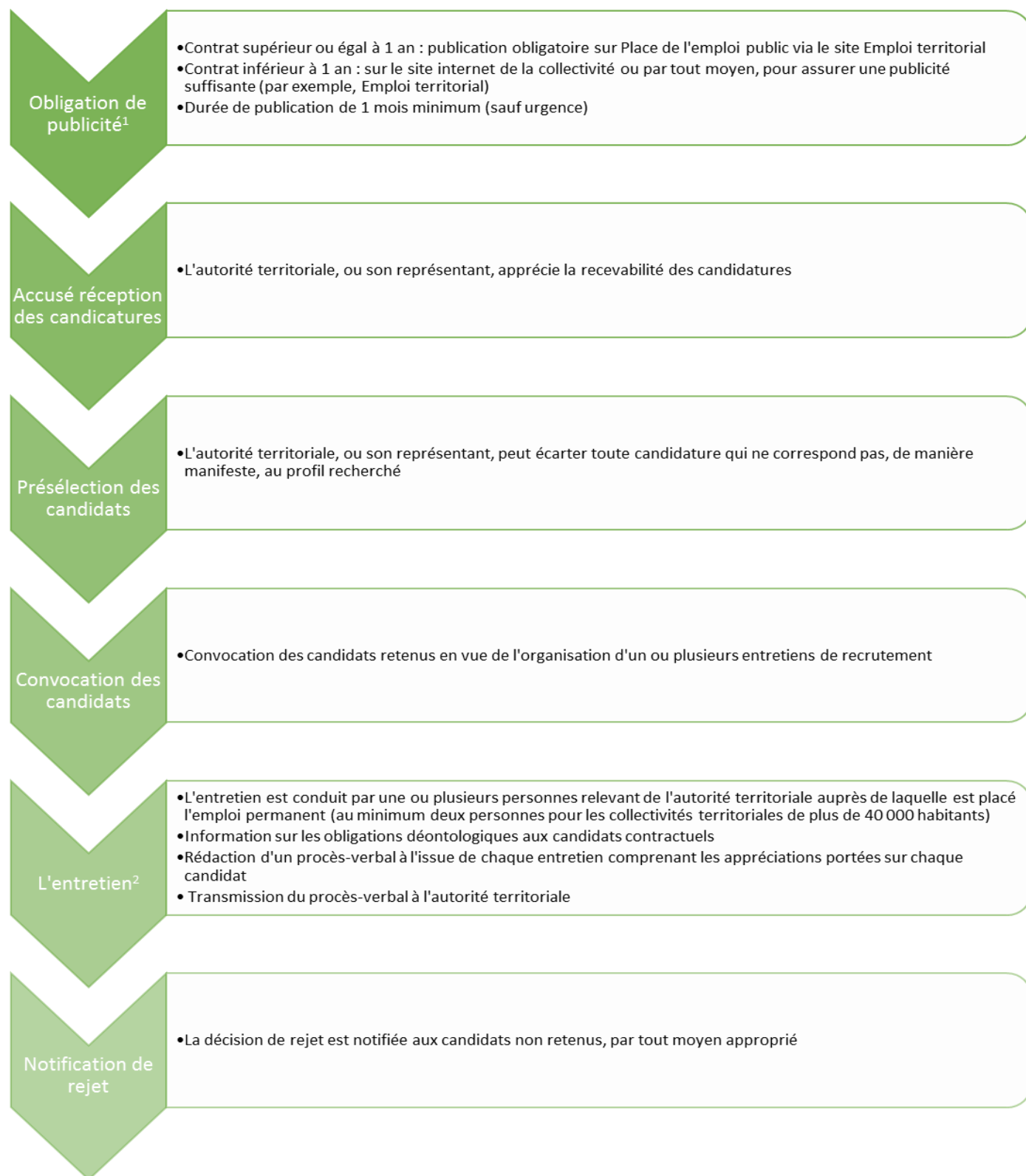
- la capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

Ce document est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document doit être transmis à l'autorité territoriale.

4) Notifier aux candidats non-retenus, la décision de rejet

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.

Schéma de la procédure de recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (articles 3-1, 3-2, 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)



¹ Au préalable, il est indispensable d'informer le Centre de gestion de la création ou de la vacance d'un emploi permanent, en réalisant une déclaration de vacance sur le site Emploi territorial (exception faite pour les recrutements intervenant au titre de l'article 3-1 de la loi n°84-53 puisque l'emploi n'est pas vacant).

² L'obligation de conduire des entretiens ne s'applique pas aux recrutements de – de 6 mois opérés pour pourvoir au remplacement d'agents absents au titre de l'article 3-1 de la loi n°84-53.



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime