

Mise en application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP)



FICHE PRATIQUE N°4 :

Les modalités de recrutement des contractuels à compter du 1^{er} janvier 2020.

RAPPEL : Les emplois permanents des Collectivités Territoriales et Etablissements Publics administratifs territoriaux, demeurent, conformément aux termes de l'article 3 de la Loi du 13 juillet 1983 (titre I du statut général des fonctionnaires) occupés par des fonctionnaires, sauf dérogation prévue par une disposition législative. En vertu de ce principe, **le recours à des agents contractuels** pour pourvoir des emplois permanents, **reste l'exception** et n'est envisageable que lorsque la recherche de fonctionnaire est restée infructueuse.

Pris pour l'application de l'article 15 de **la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**, et afin notamment de garantir le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, 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** vient fixer les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

S'il prévoit un socle commun pour les 3 versants de la fonction publique, ce décret prévoit également des dispositions particulières pour la fonction publique territoriale, visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et de la taille de la collectivité concerné.



Le décret concerne uniquement les cas de recours aux contractuels prévus aux articles 3-1 (remplacement d'un agent indisponible), 3-2 (vacance temporaire d'emploi) et 3-3 (recrutement à titre permanent sur emploi permanent), et s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1er janvier 2020.

Même si l'autorité peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement, il convient a minima de respecter les étapes suivantes :

1^{ère} étape : Publicité de l'avis de création ou vacance de l'emploi permanent

L'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent est à effectuer sur le site RDV emploi public du Centre de Gestion d'Indre-et-Loire (accessible depuis notre site dans l'onglet « Bourse de l'emploi »), qui alimente ensuite automatiquement le site Place de l'emploi public (commun aux trois versants de la fonction publique).

Cet avis doit être 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
- le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.

La fiche de poste mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel, ainsi que la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur l'espace numérique commun (par exemple dans le cadre du remplacement temporaire d'agents indisponibles ou pour tout contrat d'une durée inférieure à 1 an), l'avis de vacance ou de création d'emploi est publié sur le site Internet de la collectivité ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

2^{ème} étape : 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 la publication de l'avis.

Remarque : lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, 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 (il en est de même pour le renouvellement de ce type de contrat).

3^{ème} étape : Réception des candidatures

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité.

4^{ème} étape : Présélection

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.

5^{ème} étape : Convocation des candidats présélectionnés à un ou plusieurs entretiens

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.

Remarque : dans les collectivités de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés, 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 2 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.

A titre d'exception, 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 6 mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue de convoquer les candidats présélectionnés à un entretien.

Par ailleurs, le candidat présélectionné doit recevoir une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles 25 (respect des principes de dignité, impartialité, intégrité, probité et laïcité), 25 septies (cumul d'emplois et de rémunérations) et 25 octies (conditions d'arrivée du secteur privé vers l'administration et inversement) de la loi **n° 83-634 du 13 juillet 1983**, ainsi qu'aux manquements à ces obligations, sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (prise illégale d'intérêts).

6^{ème} étape : Issue des entretiens et information des candidats non retenus

La ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens de recrutement, rédige 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 (*un modèle vous est proposé en annexe*).

Ce document est transmis à l'autorité territoriale, qui décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Quelle que soit la suite donnée, l'autorité territoriale doit informer, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Le service juridique du Centre de Gestion reste, par ailleurs, à votre disposition pour répondre à vos questions sur cette nouvelle procédure.

ANNEXE : modèle de document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné.



Par ailleurs, la publication de ce décret engendre l'entrée en vigueur, **à compter du 22 décembre 2019**, des dispositions des articles 16 et 21 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (dont l'entrée en vigueur était prévue au lendemain de la publication du décret relatif à la procédure de recrutement des agents contractuels), dont vous trouverez un récapitulatif ci-après.

Les modèles de contrats en ligne sur notre site ont été mis à jour pour tenir compte de ces évolutions.

Elargissement du recours au contrat sur les emplois de direction

Le seuil de recrutement direct sur des emplois fonctionnels dans les communes et les EPCI à fiscalité propre est abaissé à 40 000 habitants. Ce seuil était auparavant de 80 000 habitants pour les emplois de DGS et DGST et de 150 000 habitants pour les emplois de DGA.

La durée de l'engagement ne peut être conclue qu'à durée déterminée et la reconduction du contrat ne peut en aucun cas donner lieu à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Les conditions d'emploi et de rémunération de ces agents seront fixées par décret.

Les personnes recrutées doivent suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie et d'organisation/fonctionnement des services publics.

Elargissement des recrutements de contractuels sur emplois permanents (art 3-3)

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est modifiée pour élargir les cas de recours aux contrats pour occuper des emplois permanents.

→ **D'une part, l'article 3-3-2° de la loi n°84-53 a été réécrit et il est désormais possible de recruter par contrat sur les emplois de catégories A, B et C (et non plus seulement de catégorie A) « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie ».**

La notion de « nature des fonctions » correspond à l'hypothèse des fonctions nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées.

La notion des « besoins du service » correspond à l'idée d'assurer la continuité des services publics. Le caractère non durable des besoins peut également être invoqué.

Dans tous les cas, un recrutement sur cette base juridique doit avoir été précédé d'un appel de candidature infructueux ou n'ayant pas permis le recrutement d'un fonctionnaire (à justifier en cas de contrôle par le représentant de l'Etat ou la Chambre Régionale des Comptes).

→ D'autre part, les employeurs peuvent désormais recourir à des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents :

- **dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois, quelle que soit la quotité du temps de travail choisie (article 3-3-3°);**
- dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois, quelle que soit la quotité du temps de travail choisie (article 3-3-3°bis);
- **pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail choisie est inférieure à 50 % (article 3-3-4°).**

Formation obligatoire des contractuels (article 3-3)

Les agents contractuels, recrutés sur des emplois permanents en application de l'article 3-3 de la loi n° 84-53, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an, sont astreints à suivre la formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers, qui comprend :

a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories,

b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.



Récapitulatif des appréciations portées sur chaque candidat à l'issue de la procédure de recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent

LE POSTE A POURVOIR

Intitulé du poste :

Catégorie :

Grade :

Temps de travail :

Créé par une délibération en date du :

A pourvoir à compter du :

Durée du contrat :

Base juridique du contrat :

LE (OU LES) ENTRETIEN(S)

Le (ou les) entretien(s) en date dua été conduit par :-

M/Mme....., (*qualité*),

(*Le cas échéant*)M/Mme....., (*qualité*), ...

Représentant l'autorité territoriale,

LE CANDIDAT ET LES APPRECIATIONS PORTEES

Nom et prénom :

COMPETENCES

APTITUDES
QUALIFICATIONS ET EXPERIENCES PROFESSIONNELLES
POTENTIEL
CAPACITE A EXERCER LES MISSIONS DEVOLUES A L'EMPLOI A POURVOIR

Fait à , le

Signature de la (ou des) personnes représentant l'autorité territoriale et ayant participé aux entretiens:

M/Mme.....

M/Mme.....