



RENDEZ VOUS THEMATIQUE

**LES DIFFERENTS TYPES DE
RECRUTEMENT**

Juin 2023

SOMMAIRE

- ▶ 1. Les conditions générales de recrutement
- ▶ 2. La procédure de recrutement
- ▶ 3. Les modalités de recrutement des fonctionnaires
- ▶ 4. Le recours aux agents contractuels
- ▶ 5. Les démarches à effectuer

1. LES CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT

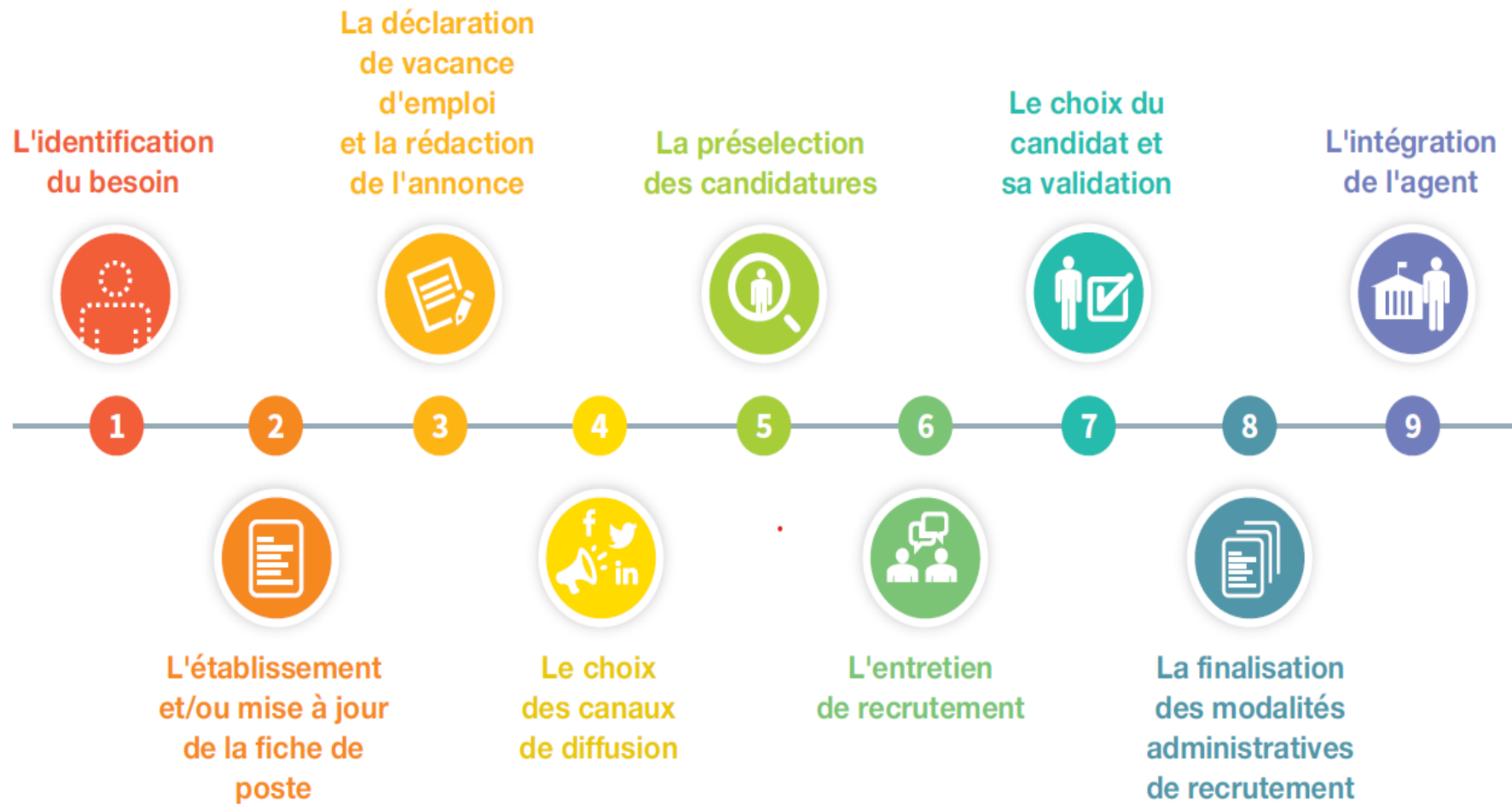
Principe

- ▶ Le recrutement dans la fonction publique est soumis à des conditions particulières et à une procédure spécifique, garantissant **le principe de l'égalité des chances pour l'accès à l'emploi public**.
- ▶ Il est fait application des règles édictées dans le **Code Général de la Fonction Publique** applicable depuis mars 2022.
- ▶ Il est impératif de vérifier les conditions de recrutement **avant l'embauche d'un agent**.

Les conditions préalables au recrutement

- ✓ **Age** : minimum 16 ans (18 ans pour les agents de police)
- ✓ **Nationalité** : française.
 - Les ressortissants de l'espace économique européen peuvent accéder à tous les cadres d'emplois sauf ceux qui participe à l'exercice de prérogatives de puissance publique.
 - Pour un agent contractuel, il est possible de recruter un ressortissant étranger (hors union européenne) s'il est en règle avec les lois sur l'immigration.
- ✓ **Droits civiques** : la jouissance des droits civiques est une condition pour accéder et être maintenu dans un emploi public.
- ✓ **Bulletin n°2 du casier judiciaire** : appréciation des mentions indiquées sur le bulletin compatibles avec les missions du cadre d'emplois de recrutement. A demander par internet sur www.cjnb2.justice.gouv.fr
- ✓ **Service national** : être en situation régulière vis-à-vis du code du service national (état signalétique pour les hommes nés avant le 01/01/1979, et certificat de participation à la journée défenses et citoyenneté pour les autres).
- ✓ **Aptitude physique** :
 - À l'entrée dans la Fonction Publique Territoriale : auprès d'un médecin agréé
 - Au poste de travail : auprès du médecin du travail

2. LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

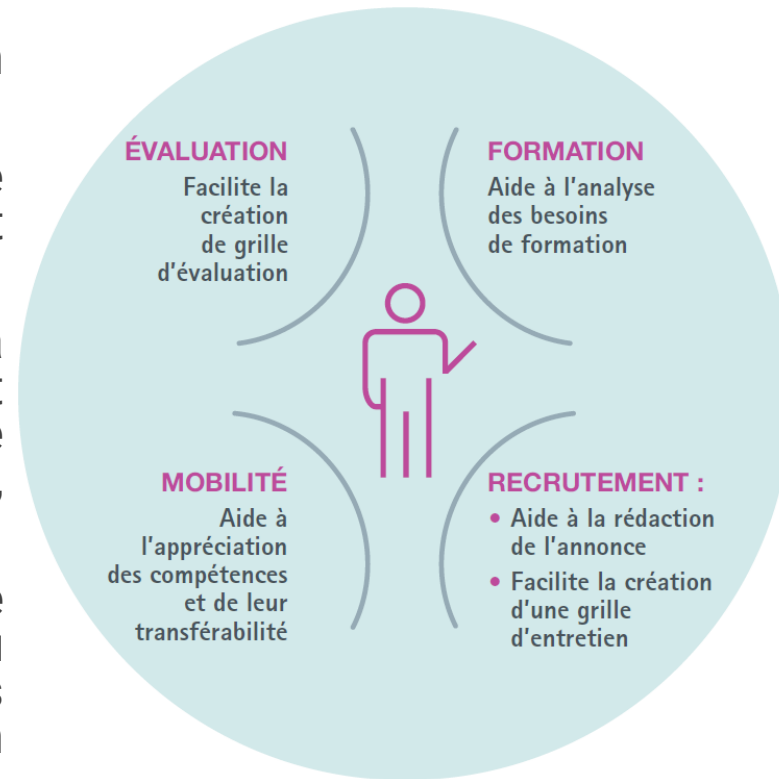


Focus : définition du besoin

* La définition du besoin conditionne la gestion statutaire du recrutement dans la collectivité :

- ❖ **Si le besoin est permanent**, la collectivité peut engager un fonctionnaire ou un agent contractuel
- ❖ **Si le besoin est non permanent**, la collectivité peut recruter un agent contractuel pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, remplacement, projet spécifique...

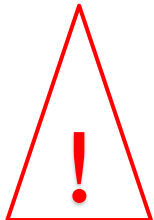
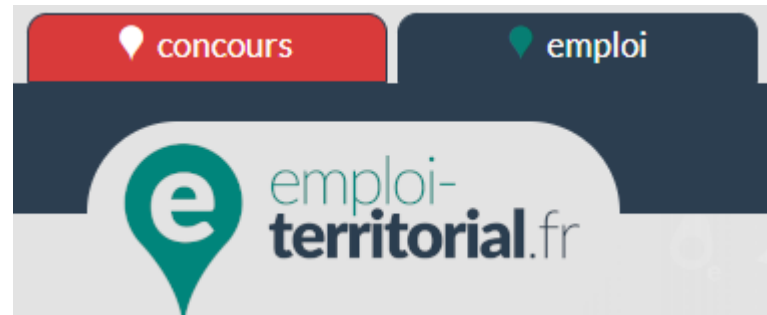
* La fiche de poste est obligatoire et regroupe l'ensemble des informations nécessaires au recrutement (attributions, compétences attendues...), mais aussi à l'évaluation professionnelle de l'agent.



Focus : faire une offre d'emploi

Présentation du site

<https://www.emploi-territorial.fr/>



Le délai de parution entre l'offre et la nomination doit être suffisamment long (au moins 1 mois)

Focus : la déclaration de création ou de vacance d'emploi

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
- À la suite d'une promotion interne
- À la suite d'une disponibilité pour raisons familiales, ou d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, au-delà de 6 mois
- À la suite des autres cas de disponibilités, quelle que soit la durée
- À la suite d'un détachement de plus de 6 mois
- À la suite de la radiation des cadres d'un fonctionnaire quelle qu'en soit la cause

La déclaration de vacance d'emploi a une durée de validité permanente, tant que l'emploi n'a pas été pourvu ou supprimé.

Pour un nouveau emploi créé, elle est à effectuer quand la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire (transmise au contrôle de légalité et publiée).

☺ Au CDG , 2 arrêtés sont établis chaque mois pour enregistrer réglementairement ces déclarations, (autour du 15 du mois et du dernier jour du mois).

3. LES MODALITES DE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES

Principes

- ▶ Article L320-1 du Code Général de la Fonction Publique : « *les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue (dans le présent code)* ».
- ▶ Nécessité de disposer d'un emploi vacant au tableau des effectifs
 - S'il n'existe pas, l'Assemblée délibérante doit le créer
- ▶ Saisir une déclaration de création/vacance du poste via le site <https://www.emploi-territorial.fr/>

Principes

- ▶ Article L320-1 du Code Général de la Fonction Publique : « *les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue (dans le présent code)* ».
- ▶ Nécessité de disposer d'un emploi vacant au tableau des effectifs
 - S'il n'existe pas, l'Assemblée délibérante doit le créer
- ▶ Saisir une déclaration de création/vacance du poste via le site <https://www.emploi-territorial.fr/>

Le recrutement par la voie du concours

- ▶ Trois types de concours existent :
 - Le concours externe : accessible sous conditions de diplômes
 - Le concours interne : accessible sous conditions d'ancienneté dans le public
 - Le troisième concours : accessible sous conditions d'ancienneté dans le privé
- ▶ Les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude à valeur nationale - le futur employeur doit disposer d'une attestation d'inscription sur la liste d'aptitude pour recruter l'agent
- ▶ L'inscription sur la liste d'aptitude est valable 2 ans, et peut être renouvelée 2 fois pour une durée d'un an, à la demande du lauréat

Le recrutement par la voie du concours

- ▶ L'agent recruté est nommé stagiaire pour une durée de 1 an.
- ▶ Une reprise d'ancienneté des services publics ou privés est effectuée à la nomination stagiaire (sauf si l'agent était déjà fonctionnaire), en fonction de la catégorie du grade de recrutement (A, B, C), permettant un classement à un échelon plus élevé.

☺ ne pas oublier de fournir au CDG l'ensemble des documents nécessaires au calcul de la reprise d'ancienneté (ou un tableau récapitulatif signé par l'autorité territoriale) à l'appui du formulaire signé par l'agent

- ▶ Une fiche d'évaluation de stage est envoyée à l'employeur avec le projet d'arrêté de nomination. Elle permettra de justifier en fin d'année de stage la titularisation, la prolongation de stage ou le licenciement de l'agent, en fonction de l'appréciation de sa valeur professionnelle.
- ▶ L'agent doit être inscrit auprès du CNFPT pour réaliser la formation d'intégration.

Le recrutement par la voie du concours

- ▶ Si l'agent est déjà fonctionnaire et réussit un concours d'un niveau plus élevé : il est détaché pour stage sur le nouveau grade pendant 1 an.
- ▶ Son classement est opéré en fonction de sa situation administrative actuelle et des dispositions réglementaires prévues.
- ▶ Il convient de ne pas supprimer le poste correspondant à son grade d'origine. Si l'agent n'est pas titularisé en fin de stage, il réintègre son grade d'origine.
- ▶ Une fiche d'évaluation de stage est envoyée à l'employeur avec le projet d'arrêté de nomination. Elle permettra de justifier en fin d'année de stage la titularisation, la prolongation de stage ou la réintégration de l'agent dans son grade d'origine, en fonction de l'appréciation de sa valeur professionnelle.
- ▶ L'agent doit être inscrit auprès du CNFPT pour réaliser la formation d'intégration

Le recrutement direct sans concours

- ▶ Possible sans conditions sur les premiers grades de catégorie C :
Adjoint administratif, adjoint technique, agent social, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine.
- ▶ L'agent recruté est nommé stagiaire pour une durée de 1 an.
- ▶ Une reprise d'ancienneté des services publics ou privés est effectuée à la nomination stagiaire, en fonction de la catégorie du grade de recrutement (A, B, C), permettant un classement à un échelon plus élevé.
 - ☺ ne pas oublier de fournir au CDG l'ensemble des documents nécessaires au calcul de la reprise d'ancienneté (ou un tableau récapitulatif signé par l'autorité territoriale) à l'appui du formulaire signé par l'agent
- ▶ Une fiche d'évaluation de stage est envoyée à l'employeur avec le projet d'arrêté de nomination. Elle permettra de justifier en fin d'année de stage la titularisation, la prolongation de stage ou le licenciement de l'agent, en fonction de l'appréciation de sa valeur professionnelle.
- ▶ L'agent doit être inscrit auprès du CNFPT pour réaliser la formation d'intégration.

Le recrutement sans concours : Agent reconnu travailleur handicapé

- ▶ Articles L352-1 à L352-6 du Code Général de la Fonction Publique
- ▶ Recrutement possible sur un grade accessible par concours, par le biais d'un contrat spécifique dispensant du passage du concours
- ▶ Contrat d'une durée égale à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois correspondant, suivi d'une titularisation.
- ▶ L'agent doit remplir les conditions suivantes :
 - ❖ être reconnu travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
 - ❖ être titulaire du diplôme exigé pour présenter les épreuves du concours externe correspondant
 - ❖ présenter un certificat médical justifiant que son handicap est compatible avec les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice des fonctions

Le recrutement d'agents déjà fonctionnaires

- ▶ Par voie de mutation : agent titulaire venant d'une autre collectivité territoriale. Il est nommé sur le même grade, au même échelon, avec reprise de l'ancienneté dans l'échelon.
 - ☺ ne pas oublier de fournir au CDG un état des services antérieurs afin de reprendre la totalité de la carrière de l'agent et permettre ainsi d'éviter des propositions d'avancement à jour
- ▶ Par voie de détachement : agent titulaire venant d'une autre fonction publique (Etat ou hospitalière). Il est nommé dans un cadre d'emplois appartenant à la même catégorie hiérarchique et de niveau comparable (apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers). Il est classé statutairement en fonction de sa situation administrative d'origine (grade, échelon, ancienneté dans l'échelon).

Le principe de la double carrière s'applique : l'agent continue à avancer dans sa carrière d'origine, et a également droit au déroulement de carrière dans la Fonction Publique Territoriale.

Le détachement est accordé par période maximale de 5 ans, au bout de laquelle l'employeur territorial, s'il souhaite le garder, doit lui proposer une intégration en Fonction Publique Territoriale.

Le recrutement d'agents déjà fonctionnaires

- ▶ Par voie d'intégration directe : agent titulaire venant d'une autre fonction publique (Etat ou hospitalière).

Comme pour le détachement, l'agent est nommé dans un cadre d'emplois appartenant à la même catégorie hiérarchique et de niveau comparable (apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers). Il est classé statutairement en fonction de sa situation administrative d'origine (grade, échelon, ancienneté dans l'échelon).

Toutefois, le lien entre l'agent et son administration d'origine est rompu. L'agent devient à part entière un agent territorial, et il ne bénéficie pas du principe de la double carrière.

- ▶ L'intégration directe est également possible en Fonction Publique Territoriale quand un agent change de filière au sein de la même collectivité ou dans une autre collectivité, à l'occasion d'un reclassement suite à la reconnaissance d'une inaptitude physique par exemple.

Le recrutement d'agents déjà fonctionnaires

- ▶ Par voie de cumul d'emplois : un agent à temps non complet stagiaire ou titulaire peut être recruté par plusieurs collectivités, selon les principes suivants :
 - Nombre d'heures maximum par semaine : 40h15
 - Principe d'unicité de la carrière : il est impossible d'avoir plusieurs carrières d'agent titulaire sur des grades différents. Toutefois l'agent peut être titulaire dans une collectivité et contractuel dans une autre, sur des emplois totalement différents.
 - Une collectivité qui nomme au titre du cumul un agent stagiaire qui a commencé son stage précédemment est tenu par la date de fin de stage au bout d'un an en fonction de la date de première nomination.

4. LE RECOURS A DES AGENTS CONTRACTUELS

Cas n°1 : les emplois non permanents

- ▶ Article L332-23 1° : Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité
 - Durée de 12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs
- ▶ Article L332-23 2° : Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité
 - Durée de 6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs
- ▶ Article L332-24 : Besoin lié à un projet ou une opération identifiée : le contrat de projet
 - Durée de 12 mois à 6 ans maximum

Création du poste par délibération	Déclaration de vacance du poste	Reconduction en CDI	Transmission au contrôle de légalité
OUI	NON (sauf pour les contrats de projet)	NON	NON

Cas n°2 : le remplacement temporaire

- ▶ Article L332-13 : pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux :
 - 1° Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.
 - 2° Indisponibles en raison :
 - a) D'un détachement de courte durée (6 mois maximum), d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales (6 mois maximum), d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois,
 - b) D'un congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux : congé annuel, congé pour indisponibilité physique, CITIS, congé de maternité ou de paternité ou d'accueil de l'enfant ou d'adoption, congé parental, congé de présence parentale ou de solidarité familiale...
- ▶ Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement. Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.

Création du poste par délibération	Déclaration de vacance du poste	Reconduction en CDI	Transmission au contrôle de légalité
NON	NON	NON	OUI

Cas n°3 : la vacance temporaire sur emploi permanent

- ▶ Article L332-14 : pour des besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial.
- ▶ Durée : 1 an renouvelable dans la limite totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.
- ▶ Si l'agent contractuel réussit le concours, il peut être nommé au plus tard au terme de son CDD, mais ce n'est plus une obligation.

Création du poste par délibération	Déclaration de vacance du poste	Reconduction en CDI	Transmission au contrôle de légalité
OUI	OUI	NON	OUI

Cas n°4 : recrutement pour une durée de 3 ans sur emploi permanent

- ▶ Article L332-8 1° : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- ▶ Article L332-8 2° : lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi.
- ▶ Article L332-8 3° : tous les emplois des communes de moins de 1000 habitants et des groupements de communes de moins de 15000 habitants.
- ▶ Article L332-8 4° : tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants, pendant 3 ans suivant leur création ou jusqu'au renouvellement de leur conseil municipal suivant création.
- ▶ Article L332-8 5° : pour les autres collectivités territoriales, tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de travail est inférieure à 50 % (17h30/35).
- ▶ Article L332-8 6° : les emplois des communes de moins de 2000 habitants et des groupements de communes de moins de 10000 habitants lorsque la création ou la suppression de cet emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Cas n°4 : recrutement pour une durée de 3 ans sur emploi permanent

Pour tous les cas de l'article L332-8

- ▶ Durée : 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 années.
- ▶ Au-delà de 6 ans, si le contrat est reconduit, il s'agit alors d'un contrat à durée indéterminée.
- ▶ Le calcul des 6 ans prend en compte les services accomplis dans la collectivité dans la même catégorie hiérarchique, sauf les contrats de projet, et sans que le délai entre deux contrats ne puisse être supérieur à 4 mois.

Création du poste par délibération	Déclaration de vacance du poste	Reconduction en CDI	Transmission au contrôle de légalité
OUI	OUI	OUI Au-delà des 6 ans	OUI

La période d'essai

Vous devez respecter ces dispositions : toutefois, aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes missions que celles prévues par le précédent contrat ou pour occuper le même emploi que celui occupé précédemment

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois,
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans

5. LES AUTRES DEMARCHES A EFFECTUER DANS LE CADRE D'UN RECRUTEMENT

- ▶ Transmettre au CDG le dossier de recrutement complété et accompagné de toutes les pièces nécessaires afin de rédiger le projet d'acte

<http://www.collectivitesterritoriales52.fr/centre-de-gestion-de-la-haute-marne/recrutement/>

- ▶ Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) (ex-déclaration unique d'embauche DUE) : pour tous les agents contractuels et pour les agents titulaires IRCANTEC

<https://www.due.urssaf.fr/>

- ▶ Affiliation (initiale ou mutation) auprès de la CNRACL pour les agents titulaires et stagiaires travaillant 28/35 ou plus

<https://www.cnrACL.retraites.fr/employeur>

Merci de votre attention

Contact : Maryse BARTHELEMY-BLANCHON