

**LES CLÉS DU STATUT PRÉSENTÉES PAR LE CENTRE DE GESTION
DE LA MARNE****Références juridiques :**

- Code général de la fonction publique, art. L331-1 à L332-28
- 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°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

LE PRINCIPE

Les emplois permanents des collectivités territoriales et établissements publics administratifs sont occupés par des fonctionnaires, qui disposent d'un droit de priorité à cet effet.

Le recrutement d'un agent contractuel de droit public est dérogatoire et subsidiaire, et doit intervenir notamment en cas de carence dans le recrutement d'un fonctionnaire.

LA DISTINCTION DU BESOIN PERMANENT / NON PERMANENT

En cas d'accroissement temporaire d'activité ou saisonnier d'activité, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recourir à des agents contractuels.

Le besoin, revêtant un caractère non permanent, est limité dans le temps et doit correspondre à des missions pérennes.

**Besoin permanent**

- Délibération portant création d'un emploi permanent
- Déclaration de vacance d'emploi
- Droit de priorité des fonctionnaires

**Besoin non permanent**

- Délibération portant création d'un emploi non permanent
- Pas de déclaration de vacance d'emploi
- Recrutement contractuel
- Limité dans le temps :
1 an maximum sur une période de 18 mois consécutifs
(acc temporaire) / 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs (acc saisonnier)

LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT CONTRACTUEL

L'accès aux emplois permanents doit être organisé selon une procédure permettant de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics et préservant les candidats de faits de discrimination ou de harcèlement. Dans cette perspective, le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 conditionne le choix du candidat au respect de plusieurs étapes successives, cumulatives et obligatoires.

1 LA DÉLIBÉRATION CRÉANT L'EMPLOI PERMANENT

Cette délibération précise notamment le grade (ou les grades) correspondant à l'emploi, la catégorie hiérarchique, le niveau de recrutement et de rémunération, la durée hebdomadaire de service, la date d'effet de la création (qui ne peut être rétroactive), et la possibilité du recours à un agent contractuel et le fondement juridique du contrat à durée déterminée).

La délibération permet également de procéder à l'inscription des crédits au budget.

LA DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI

2

L'autorité territoriale 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. Elle précise le ou les fondements juridiques permettant de recourir à un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent. L'offre doit être publiée pour une durée minimale de 1 mois.

3 LA PRÉSÉLECTION

L'autorité territoriale ou son représentant accuse réception de toutes les candidatures et vérifie les conditions de recevabilité au regard de la réglementation en vigueur. Des candidatures peuvent être écartées si, de manière manifeste, elles ne correspondent pas au profil recherché pour l'emploi permanent au regard de la formation suivie et des compétences professionnelles des intéressés.

LES ENTRETIENS

4

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens menés par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale. Une information relative aux obligations déontologiques et aux situations de conflits d'intérêts sanctionnés pénalement doit être apportée aux candidats.

Un document est établi pour chaque candidat par les personnes ayant mené les entretiens. Ce document précise les appréciations suivantes :

- Compétences,
- Aptitudes,
- Qualifications et expériences professionnelles,
- Potentiel,
- Capacité d'exercer les missions.

Ce document est remis à l'autorité territoriale, qui décide discrétionnairement de la suite à donner et qui informe les candidats non retenus par tout moyen en précisant les motifs du rejet.

À NOTER

Pour les collectivités de plus de 40 000 habitants et les établissements publics qui s'y assimilent, une procédure particulière est retenue. Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, l'entretien doit être conduit par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une personne tiers peut être sollicitée. Il revient à l'autorité territoriale de définir les emplois soumis à cette procédure.

Pour le 2° de l'article L332-8 du code général de la fonction, à savoir lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions justifient le recrutement d'un agent contractuel, et L332-14, à savoir dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, l'autorité territoriale doit établir le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire

POUR SAVOIR QUEL CONTRAT CHOISIR. CONSULTEZ NOTRE TABLEAU RÉCAPITULATIF !



Vos interlocuteurs au CDG51

Conseil juridique et statutaire

statut-documentation@cdg51.fr

03.26.69.99.11

Carrières

carrieres@cdg51.fr

03.26.69.99.10



Pour aller plus loin...

- **Outil** - Les motifs de contrat
- **Fiche pratique** - Conclusion, renouvellement et fin de contrat
- **Modèle d'acte** - Accusé de réception et convocation
- **Modèle d'acte** - Charte de déontologie de l'agent public
- **Modèle d'acte**- Accusé de réception et rejet d'une candidature
- **Modèle d'acte** - PV et appréciation
- **Modèle d'acte** - décision de rejet
- **Modèle d'acte**- Décision de recrutement