



## PROCEDURE DE RECRUTEMENT

### Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale

La liberté de création des emplois dont disposent les organes délibérants des collectivités territoriales est la conséquence directe du principe constitutionnel de libre administration. La création d'un emploi résulte obligatoirement d'un **besoin de la collectivité**. Elle doit répondre à un intérêt public ou à une meilleure organisation du service.

La création d'un emploi doit cependant s'exercer dans le respect des prescriptions légales et réglementaires s'imposant aux collectivités territoriales.

## LA DELIBERATION

Tout d'abord, il est important de signaler que l'acte d'engagement doit faire l'objet d'une délibération. La délibération créant les emplois des collectivités doit préciser, dès lors qu'il peut être fait appel à des agents contractuels recrutés sur la base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 "le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé".

La délibération créant un emploi doit être publiée et adressée au Représentant de l'Etat.

A NOTER : Une seconde délibération peut modifier le grade si le recrutement s'est effectué au final sur un grade différent de celui prévu dans la délibération initiale.

## LES CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT

**Pour pouvoir être recruté en tant qu'agent public, il faut remplir certaines conditions qui peuvent différer selon que l'on soit recruté en tant que fonctionnaire ou en tant qu'agent contractuel de droit public. Ces conditions doivent être vérifiées préalablement à tout recrutement et avant de signer l'acte d'engagement d'un nouveau collaborateur.**

En effet, il est important de souligner que les agents publics sont recrutés en respectant les conditions générales d'accès aux emplois territoriaux. *Loi 84-53 du 26.01.1984 - art 40*

Ainsi, [l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983](#) et [l'article 2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988](#) pour les agents contractuels de droit public imposent à tout employeur public de vérifier les conditions suivantes, si l'une d'entre elles n'est pas remplie, le recrutement ne peut avoir lieu ou doit être reconsidéré :

- Posséder la nationalité française ou être ressortissant européen,

Remarque : Les collectivités territoriales peuvent recruter un ressortissant étranger, autre qu'europpéen, en qualité de non titulaire, à la condition qu'il détienne un titre de séjour l'autorisant à travailler sur le territoire français.

- Jouir de ses droits civiques,
- Mentions du bulletin n°2 du casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions,
- Être en position régulière au regard du service national,
- Être apte physiquement,
- **Age.** Si le Statut de la Fonction Publique ne prévoit pas d'âge minimum, **il existe en revanche une limite d'âge au-delà de laquelle tout agent public ne peut plus exercer.** Cette limite est de 67 ans pour les agents nés à compter de 1955.

## MODALITES D'ACCES AUX EMPLOIS PERMANENTS

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique et son [décret d'application 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 ont précisé la procédure de recrutement visant l'égal accès aux emplois publics susceptibles d'être occupés par des agents contractuels.

Cette notion doit être étendue à l'ensemble des recrutements quel que soit le statut de la personne qui occupera ensuite le poste (art.1 III du décret 2019-1414)

1 -**L'autorité doit procéder 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.

La collectivité assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi à pourvoir, pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois, sauf cas d'urgence, soit sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques soit lorsque la publicité n'est pas prévue sur l'espace numérique commun, sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis de vacance doit être accompagné d'une fiche de poste, précisant :

- les missions du poste,
- les qualifications requises,
- les compétences attendues,
- les conditions d'exercice,
- les sujétions particulières attachées au poste
- ET le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.
- Ainsi que les documents à joindre pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Au regard du niveau hiérarchique, et de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat, les modalités de cette procédure peuvent être adaptées.

2 -L'autorité territoriale, ou son représentant, **accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité** au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

3 -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 -Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées ci-dessus, en complément des conditions générales de recrutement des articles 2 et 2-1 du décret 88-145, sont **convoqués à un ou plusieurs entretiens** de recrutement.

5 -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.

6 -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.

7 -**L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.**

8 -Elle **informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus** de la décision de rejet de leur candidature

## **PUBLICITE DE VACANCE D'EMPLOI (ARTICLE 41 LOI 84-53)**

Le principe d'égal accès à la Fonction Publique s'oppose à ce qu'un poste soit réservé, que ce soit pour une personne interne ou externe à la collectivité.

En application de ce principe, et sauf exceptions prévues par la loi, toutes les vacances d'emploi doivent faire l'objet d'une publicité.

L'article 41 de la loi 84-53 indique ainsi que : "**Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le Centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade(...)** »

Le non-respect de cette formalité est susceptible d'entraîner la nullité des nominations. L'article 23-1 «Les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent : 1° Les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations ; 2° Les nominations intervenues en application des articles 3, 38, 39, 44, 51, 64 et 68»

La procédure ne doit être engagée que lorsque la collectivité envisage de pouvoir au recrutement sur le poste vacant, un poste vacant peut donc le rester sans délai sans autre procédure.

A peine de nullité des nominations, les créations et vacances d'emplois doivent donc être **préalablement communiquées au Centre de Gestion compétent pour publicité.**

L'avis de vacance ou de création d'emploi est publié sur l'espace numérique commun aux trois versants de la Fonction Publique dans les conditions prévues par le décret n° 2018-1351 du 28/12/2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, **pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois, sauf cas d'urgence.**

L'annulation de la nomination pourra avoir lieu :

- si l'illégalité est soulevée par le Préfet lors du contrôle de légalité de l'arrêté ou du contrat,
- si la nomination est attaquée devant le Tribunal administratif par toute personne s'estimant lésée par l'absence de publicité de l'offre, c'est-à-dire notamment tout candidat potentiel.

Le juge pourra accorder à l'agent dont la nomination a été annulée, des indemnités en réparation du préjudice subis.

En outre, la publicité légale fait courir les délais de recours à l'égard des tiers. Ces délais sont fixés à deux mois à compter de la date de publication. En l'absence de publication, ces délais ne sont jamais forclos, la nomination pouvant donc être attaquée à tout moment.

La radiation des cadres d'un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause (ex: retraite, démission, licenciement, révocation, décès, abandon de poste...) fait partie des cas où une déclaration de vacance doit être faite.

Le mode de recrutement n'influence pas la modalité de déclaration. C'est ainsi qu'un agent recruté par voie de mutation, d'intégration directe, par concours, détachement ou non titulaire sur un emploi permanent doit avoir fait l'objet de la présente procédure préalable.

**La publicité légale** doit contenir obligatoirement certaines mentions :

- le motif de la vacance
- une description du poste à pourvoir
- le ou les grades correspondant à l'emploi vacant
- si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 : le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi.

La loi ne précise pas si les grades peuvent relever de cadres d'emplois différents. Néanmoins certains postes peuvent être pourvus indifféremment par des agents relevant de cadres d'emplois et de catégories distincts. Par déduction, la publicité légale peut donc comporter plusieurs grades de cadres d'emplois différents lorsque l'emploi vacant peut être occupé par des personnes relevant de ces différents grades.

- **L'éventuelle offre d'emploi, qui n'est pas obligatoire, peut être complétée par tout élément permettant d'assurer une publicité plus complète** (missions du poste, profil souhaité, date envisagée de nomination ou encore la date limite de dépôt des candidatures)

La publicité reste cependant un moyen d'information utile pour les candidats qui peuvent alors s'y référer pour envoyer des candidatures spontanées.

L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

Lors de la nomination, le cadre d'emplois de l'agent nommé doit correspondre à celui mentionné par la déclaration.

Il revient à la collectivité et à elle seule, de s'assurer de la conformité de la déclaration avec la délibération qui a créé le poste.

**Dans tous les cas, la nomination de l'agent retenu ne peut avoir lieu avant la fin de la période de publicité légale (minimum d'un mois).**

En cas de besoin, vous pouvez vous rapprocher de la Bourse de l'Emploi du CDG.

L'obligation légale reste bien la déclaration, ajouter une offre relève de l'appréciation de l'autorité territoriale qui peut souhaiter élargir la publicité et/ou garantir une égalité de traitement des candidats