

Quelle est la procédure de recrutement d'un contractuel ?

[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](#)

Le décret est applicable au 1^{er} janvier 2020 et plus précisément pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le texte prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement dans les 3 versants de la fonction publique ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

Dans la FPT, cette procédure de recrutement s'applique pour pourvoir les emplois permanents relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles :

- 3-1 (remplacement agent indisponible),
- 3-2 (pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)
- et 3-3 (pour occuper de manière permanente certains emplois permanents) de la loi du 26 janvier 1984.

Elle ne concerne donc pas les emplois non permanents de l'article 3 de la même loi (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité ou contrat de projet).

1^{ère} étape : Publicité d'une procédure interne de recrutement propre à chaque collectivité :

L'autorité compétente procède 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 qu'elle décide de pourvoir.

2^{ème} étape : Publicité d'une DVE

L'autorité compétente 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.

Cette DVE devra préciser, dès sa publication, la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate.

Si la publication de cette DVE n'est pas obligatoire, comme pour un remplacement, l'autorité doit publier l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Important : cet avis est accompagné d'une fiche de poste.

3^{ème} étape : Réception des candidatures et vérification de leur recevabilité

Les candidatures sont adressées à l'autorité dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de la DVE.

L'autorité accuse réception de chaque candidature.

4^{ème} étape : Entretien de recrutement

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

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.

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'agent indisponible) par un contrat d'une

durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'organiser un entretien de recrutement.

5^{ème} étape : 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. 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.