

Une collectivité peut-elle recruter un contractuel sur un emploi fonctionnel (DGS, DGA, DGST) ?

OUI, mais sous certaines conditions

[Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale](#)

Il est possible de recruter directement un agent contractuel **sur les emplois fonctionnels** (DGS, DGA, DGST) en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, **mais uniquement pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.**

Contrairement à l'ancienne jurisprudence ([CE 30 septembre 2015, n° 375730](#)), ce contrat est désormais forcément conclu pour une durée déterminée et ne peut entraîner ni titularisation dans la fonction publique territoriale, ni reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée au terme du contrat.

En application des dispositions du [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#), **un contrôle déontologique préalable** devra être effectué avant toute nomination sur certains emplois fonctionnels lorsque l'agent nommé exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative soit par l'autorité territoriale (pour les emplois de DGA ou DGST) ou par la Haute Autorité de Transparence de la Vie Publique (HATVP) (pour les emplois de DGS).

Les agents contractuels recrutés sur un des emplois précités doivent :

- 1) **Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6** au sens du répertoire national des certifications professionnelles (Bac+3 : licence, licence professionnelle, Bac+4 : maîtrise, master 1) ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;
- 2) **Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles** les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Les agents recrutés sur l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 **sont classés à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures** et donc par référence aux grilles indiciaires en vigueur pour les emplois concernés (soit le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 pour les emplois administratifs de direction soit le décret n° 90-128 du 9 février 1990 pour les emplois techniques de direction).

En définitive, les agents contractuels seront classés dans les mêmes conditions que le seront les fonctionnaires placés en disponibilité ou hors cadres pour être nommés par la voie du recrutement direct.

Enfin, ils peuvent également bénéficier des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois (régime indemnitaire, prime de responsabilité, voiture ou logement de fonctions ...).

Contrairement aux autres contrats de droit public, les contrats conclus au titre de l'article 47 **comportent une période d'essai d'une durée maximale de six mois** qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

Pendant sa période d'essai, l'agent contractuel devra suivre une formation spécifique notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics, sauf s'il en avait déjà suivi une précédemment.

Les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la même loi **peuvent être licenciés dans l'intérêt du service.**

Dans ces conditions, les cas de licenciement prévus par l'article 39-3 du décret n° 88-145 sur les contractuels de droit public dans la FPT (suppression de poste, refus d'une modification substantielle du contrat ...) leur sont donc applicables.

A noter, néanmoins, que contrairement aux contractuels recrutés sur des emplois permanents sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, les agents recrutés sur un contrat fondé sur l'article 47 de la même loi et qui se feraient licencier **ne bénéficieront pas d'un droit au reclassement préalable.**