



FOIRE AUX QUESTIONS

-

LE RECRUTEMENT

SOMMAIRE

Le recrutement d'agents publics

- Est-il possible de recruter un mineur sur un emploi permanent ?
- Est-il possible de recruter un agent public à temps non complet sur un emploi ayant été créé à temps complet hors remplacement d'un agent momentanément indisponible ?
- Est-il possible de recruter des personnes qui n'ont pas le statut de fonctionnaire ?
- Sur le recrutement d'un contractuel de droit public :
 - Un étudiant étranger peut-il être recruté comme agent public ?
 - Est-il possible de recruter comme agent public une personne de nationalité étrangère hors UE ?
 - Est-il possible qu'un élu recrute ou contribue au recrutement d'un membre de sa famille au sein de la collectivité ?
 - Faut-il faire une déclaration préalable à l'embauche pour le recrutement d'agents contractuels ?
 - Est-il possible de recruter un contractuel de droit public titulaire d'une pension d'invalidité ?
 - Est-il possible de faire un CDI à un agent public ?
 - Est-il possible de conserver un agent public contractuel, recruté au préalable pour remplacer un agent momentanément indisponible, malgré la reprise de l'agent absent ?
 - Une indemnité peut-elle être versée à la collectivité d'origine en cas de mutation d'un fonctionnaire avant un délai de 3 ans à compter de sa titularisation ?
 - Un fonctionnaire peut-il renoncer à sa mutation ?

- Faut-il attendre l'avis du conseil de l'ordre des médecins pour recruter effectivement un médecin par contrat ?
- Est-il possible de créer un emploi d'infirmier (catégorie B) et de recruter un agent sur ce cadre d'emplois ?
- Comment un médecin peut-il être recruté dans la fonction publique territoriale ?
- Est-il possible de recruter un médecin ?
- Comment recruter une assistante médicale qui exercerait des missions administratives et du suivi de soins ?
- Un auxiliaire de puériculture peut-il être recruté EJE par la voie de la promotion interne ou, à défaut, sans concours ?
- Comment procéder au recrutement pour organiser les opérations de recensement ?
- Comment recruter des recenseurs ?
- Est-il possible de créer un emploi et de recruter plusieurs agents concomitamment sur des périodes chevauchantes ?
- Un fonctionnaire catégorie C en disponibilité peut-il être recruté comme contractuel de droit public attaché ?
- Est-il possible de recruter un agent comme vacataire pérenne ou comme une sorte d'intérimaire pour l'affecter sur des fonctions différentes selon les besoins ?
- Une indemnité d'astreinte et/ou d'intervention peut(ven)t-elle(s) être versée(s) à un agent public qui bénéficie d'un logement avec convention d'occupation précaire avec astreinte ?
- Est-il possible de recruter un contractuel pour remplacer un fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ?
- Un fonctionnaire peut-il être recruté comme collaborateur de cabinet ?
- Est-il possible de recruter un policier municipal sous contrat ?
- Est-il possible de recruter un étranger sur un contrat de projet ?
- Un fonctionnaire peut-il être recruté sur un contrat de projet ?
- Comment recruter des jeunes pour assurer le service d'un repas des aînés ?
- Des agents publics territoriaux peuvent-ils être recrutés en interne pour effectuer des heures d'études surveillées ?
- Des instituteurs peuvent-ils être recrutés pour effectuer des études surveillées dans les écoles gérées par les collectivités territoriales ?
- Faut-il prendre une délibération pour recruter des enseignants au titre des heures d'études surveillées ?

Le recrutement de contractuels de droit privé

- Une collectivité territoriale peut-elle recruter un apprenti ?
- Quelle est la procédure pour recruter un jeune en service civique ?

RECRUTEMENT D'AGENTS PUBLIC

Est-il possible de recruter des personnes qui n'ont pas le statut de fonctionnaire ?

Oui, sous conditions.

À titre préliminaire, par principe, tout emploi public permanent (c'est-à-dire qui n'a pas pour objet de faire face à un accroissement temporaire d'activité ou à un besoin saisonnier) doit être pourvu par un fonctionnaire. Il n'est permis de recourir à un contractuel qu'à titre dérogatoire dans des cas de figure limitativement déterminés.

Il faut également distinguer le recrutement d'un contractuel de droit public, d'un contractuel de droit privé et d'un vacataire.

En tout état de cause, dans les différents cas de figure, il est imposé de respecter une procédure de sélection des candidats. Il n'est, au titre de l'égal accès aux emplois, pas permis de créer un emploi pour recruter une personne d'ores et déjà identifiée.

➤ **Sur le recrutement d'un contractuel de droit public :**

Dans ce cadre, il faut distinguer si le recrutement concerne un emploi public permanent ou non permanent.

- Pour un emploi public permanent

À titre préliminaire, un emploi permanent est un emploi créé par délibération pour répondre à un besoin permanent, c'est-à-dire qui correspond à une activité normale et habituelle de l'administration. Précisément, il s'agit des différents emplois qui permettent le bon fonctionnement de la collectivité ou de l'établissement public.

En premier lieu, un emploi permanent peut être pourvu pour répondre :

- *Soit à des besoins permanents* : par principe par un fonctionnaire et par dérogation par un contractuel exclusivement sur le fondement de l'article L. 332-8 du Code Général de la Fonction Publique).
- *Soit à des besoins temporaires* : exclusivement par des contractuels de droit public sur le fondement de l'article L. 332-13 du même code pour remplacement d'un agent public momentanément indisponible ou de l'article L. 332-14 du même code pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial.

En second lieu, une procédure déterminée doit être suivie afin d'éviter une éventuelle annulation du recrutement, laquelle est prévue par le 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, codifiés aux articles 2-2 à 2-11 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Cette procédure de recrutement s'applique pour pourvoir les emplois permanents relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles :

- L. 332-13 du Code Général de la Fonction Publique (anciennement article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984) pour le remplacement d'un agent indisponible,
- L. 332-14 du Code Général de la Fonction Publique (anciennement article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984) pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
- et L. 332-8 du Code Général de la Fonction Publique (anciennement article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984) pour occuper de manière permanente certains emplois permanents).

Dans ce cadre, la procédure doit respecter les étapes suivantes :

- 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.

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 L. 332-13 du Code Général de la Fonction Publique (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 : À 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.

Sur ce point, il faut indiquer que l'agent retenu doit respecter les conditions générales pour accéder à la fonction publique, c'est-à-dire :

- Ne pas faire l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles [131-26](#) et [132-21](#) du Code Pénal ;
- Ne pas avoir de mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

- Se trouver en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
- Être à jour des conditions de présence sur le territoire français s'il est de nationalité étrangère hors Union européenne.

- Pour un emploi public non permanent

À titre préliminaire, un emploi public non permanent est un emploi qui ne correspond pas à un besoin qui dure dans le temps en permanence et qui est fondamental pour l'organisation et le fonctionnement d'une collectivité territoriale. Il s'agit ainsi d'un emploi pour accroissement temporaire d'activité ou un emploi saisonnier.

En premier lieu, seul un contractuel de droit public peut être recruté, et non un fonctionnaire.

En second lieu, la procédure évoquée ci-dessus est plus souple. En effet, il faut :

- Vérifier que l'emploi a été créé par délibération ; à défaut, prendre la délibération.
- Procéder à la publication d'une offre d'emploi, et non une DVE.
- Recueillir les candidatures.
- Organiser au moins un entretien.
- Informer les candidats rejetés et le candidat retenu.
- Établir le contrat.

➤ **Sur le recrutement d'un contractuel de droit privé :**

À titre préliminaire, un contractuel de droit privé ne peut être recruté que dans des cas limitativement prévus par les textes et sans pourvoir un emploi public existant. En effet, les contrats de droit privé sont les contrats d'apprentissage et les contrats PEC (ces derniers n'étant plus possibles en 2025).

➤ **Sur le recrutement d'un vacataire :**

À titre préliminaire, le recrutement d'un vacataire est strictement encadré si bien qu'il n'est possible que dans des cas précis. En effet, un vacataire ne peut être valablement recruté que pour exercer un acte ponctuel et déterminé avec une rémunération à la tâche. Un vacataire ne peut donc pas être recruté pour pourvoir un emploi public, soit-il permanent ou non, même pour une courte durée. De plus, engagement pérenne et vacataire sont contradictoires compte tenu de la définition même du vacataire.

Un vacataire est admis pour les opérations de recensement de la population, pour venir en renfort dans l'organisation d'une élection politique, pour assurer une mission exceptionnelle (comme participer au service minimum dans une école en cas de grève, animer une formation, ...).

Pour recourir à un vacataire, il importe de :

- Prendre une délibération autorisant le recours à un vacataire, précisant la nature de l'activité et les modalités de rémunération ;
- De prendre un acte de recrutement.

Dans ce cadre, il n'y a pas nécessairement d'entretien, mais il est toujours opportun d'entretien et de faire une annonce de recrutement pour obtenir des candidatures.

Est-il possible de recruter un agent public à temps non complet sur un emploi ayant été créé à temps complet hors remplacement d'un agent momentanément indisponible ?

Non.

Il n'est pas permis de recruter un agent à temps non complet alors que l'emploi a été pourvu à temps complet.

La délibération créant un emploi doit déterminer le temps de travail car il correspond à un besoin déterminé.

Aussi, de deux choses l'une :

- Si le besoin de l'emploi ne justifie plus un temps complet, il faut alors modifier la délibération avant de recruter l'agent sur le nouveau temps d'emploi. Sur ce point, si la modification du temps d'emploi est supérieure ou égale à 10 % du temps d'emploi initial, il faudra saisir le Comité Social Territorial avant de délibérer.
- Si le besoin de l'emploi est toujours un temps complet mais que le candidat entend travailler moins, il faut le recruter à temps complet et que l'agent fasse ensuite une demande écrite de temps partiel.

Est-il possible de recruter un mineur sur un emploi permanent ?

Oui.

Il est permis de recruter des mineurs pour pourvoir des emplois publics, y compris permanents, s'ils sont âgés d'au moins 16 ans et s'ils remplissent toutes les

conditions pour accéder à un emploi public en vertu de l'article L. 321-1 du Code Général de la Fonction Publique, c'est-à-dire :

- jouir de ses droits civiques dans l'Etat dont il est ressortissant ;
- ne pas avoir subi une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
- se trouver en position régulière au regard des obligations de service national de l'Etat dont il est ressortissant ;
- être apte physiquement.

Par contre, il faut veiller au respect de règles liées à l'organisation et au temps de travail spécifiques.

En effet, la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans devra respecter les limites fixées par le Code du Travail (articles L. 3161-1 à L. 3164-8, L. 4153-1 à L. 4153-9, D. 4153-1 et R. 3163-1 à R. 3165-7), c'est-à-dire :

- 8 heures maximum par jour et 35 heures maximum par semaine ;
- ils doivent bénéficier d'un repos quotidien minimum de 12 heures et d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs ;
- ils doivent avoir une pause obligatoire de 30 minutes consécutives au-delà de toute période de travail effectif ininterrompue de 4h30 ;
- ils ne peuvent travailler de nuit sur la période comprise entre 22 heures et 6 heures, le dimanche et les jours fériés.

De même, certains travaux dangereux leur sont interdits (articles D. 4153-15 et suivants du Code du Travail) et d'autres ne leur sont accessibles que sous conditions (voir le titre 1^{er} bis, articles 5-5 à 5-12 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Pour les apprentis, il est possible de déroger à ces activités interdites dès lors qu'une délibération a été prise en ce sens, laquelle doit être élaborée avec l'assistant ou le conseiller de prévention compétent et après information de la F3SCT ou, à défaut, le CST et après l'avoir adressé, concomitamment, à l'ACFI compétent.

Aussi, avant de recruter un mineur, il revient de vérifier :

- L'autorisation des parents si le mineur n'est pas émancipé ;
- L'aptitude physique à l'emploi en question reconnue par un médecin du travail.
- Les conditions d'emploi ;
- L'exercice ou non de travaux dangereux et/ou interdits.

Un étudiant étranger peut-il être recruté comme agent public ?

Seul un ressortissant européen peut être recruté comme fonctionnaire.

En revanche, une personne étrangère qui n'est pas ressortissant européen ne peut être recruté comme contractuel que s'il est en position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du Code de l'Entrée et du Séjour des Etrangers et du Droit d'Asile. Cette condition ne fait cependant pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ou d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident (article 2 6° du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Sur ce point, le visa APS (autorisation provisoire de séjour) permet à un étudiant étranger de rester en France pendant un an après la fin de ses études.

Pendant cette période, il peut chercher un poste salarié sans que la situation de l'emploi en France ne lui soit opposable ou préparer la création d'une entreprise dans un domaine qui correspond à sa formation.

Jusqu'à la signature d'un contrat de travail définitif, à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), les diplômés étrangers titulaires d'une APS sont autorisés à travailler dans les mêmes conditions que lorsqu'ils étaient étudiants, c'est-à-dire dans une limite de 964 heures par an, soit environ 20 heures par semaine.

Pour obtenir un titre de séjour salarié, la personne concernée doit elle-même faire les démarches et doit disposer d'une autorisation de travail, laquelle doit faire l'objet d'une demande par l'employeur.

Sur la procédure dans le cadre d'un titre de séjour salarié, il est conseillé de se rapprocher des services de la préfecture qui seront mieux à même de renseigner sur cette question.

En tout état de cause, selon l'article 39-1 du décret n° 88-145 précité, « le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de [l'article 131-26 du code pénal](#) entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement prévue au titre X.

Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 34 du présent décret ».

Dans l'absolu, il est possible de recruter la personne sur la base de son titre de séjour temporaire sachant que s'il n'est pas renouvelé, le contrat sera de plein droit rompu.

Est-il possible de recruter comme agent public une personne de nationalité étrangère hors UE ?

Oui sous conditions.

En premier lieu, il est possible de recruter un agent public qui est de nationalité étrangère dès lors qu'il remplit toutes les conditions pour être agent public et qu'il est en situation régulière au regard du Code de l'Entrée et du Séjour des Etrangers et du Droit d'Asile. Sur ce point, en complément de l'article L. 321-1 du Code Général de la Fonction Publique, l'article 2 du décret n° 88-145 sur les contractuels de droit public précise, *« aucun agent contractuel ne peut être recruté : 6° Si, étant de nationalité étrangère, il ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile »*.

En second lieu, qu'une personne de nationalité étrangère qui ne relève pas de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, de la principauté d'Andorre ou d'un Etat pour lequel un accord ou une convention l'a prévu (article L. 321-2 du Code Général de la Fonction Publique), ne peut être recrutée qu'en qualité de contractuel de droit public. En effet, sous réserve des dérogations de l'article L. 321-2 précité, l'article L. 321-1 du même code indique que *« nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : 1° S'il ne possède pas la nationalité française »*.

Il faut également indiquer que les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (article 2-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

En troisième lieu, tous les types de contrats de droit public peuvent être conclus avec un agent de nationalité étrangère.

Enfin, que selon l'article 39-1 du décret n° 88-145, *« le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement prévue au titre X. Toutefois, l'agent peut solliciter son réemploi, auprès de son précédent employeur, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 34 du présent décret »*.

Est-il possible qu'un élu recrute ou contribue au recrutement d'un membre de sa famille au sein de la collectivité ?

La question du recrutement par un élu d'un membre de sa famille est délicate tant d'un point de vue juridique que d'un point de vue pratique et déontologique. Elle dépend qui plus est selon que, d'une part, l'élu concerné est l'autorité territoriale, un adjoint ou un conseiller de l'assemblée délibérante et, d'autre part, que le recrutement du membre de la famille intervient par la voie d'un contrat ou d'une nomination stagiaire sans concours.

Il est certain que l'autorité territoriale a l'interdiction de recruter certains membres de sa famille en qualité de collaborateurs de cabinet. En effet, l'article L. 333-2 du Code Général de la Fonction Publique énonce que l'autorité territoriale a l'interdiction de recruter, parmi les membres de son cabinet :

- 1° Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- 2° Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;
- 3° Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

En-dehors de ce cas de figure, la législation et la réglementation ne prévoient pas explicitement qu'un élu a l'interdiction de recruter un membre de sa famille. Or, un tel recrutement est problématique car il peut soulever un conflit d'intérêts au sens de l'article 2 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique et, partant, un délit de prise illégale d'intérêt au sens de l'article 432-12 du Code Pénal.

Respectivement, l'article 2 de la loi n° 2013-907 énonce que « *constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction* » et l'article 432-12 du code pénal dispose que constitue un délit de prise illégale d'intérêt « *le fait, [...] par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 euros* ».

Dans ce cadre, le conflit d'intérêts peut exister sans que soit établie la recherche d'avantages indus, ni même la contradiction entre les intérêts en présence. Du seul

constat d'une cohabitation des intérêts, et donc d'une apparence d'influence sur la décision prise, découle l'irrégularité.

Ainsi, lorsqu'un membre de la famille d'un maire est employé par la collectivité, le maire se trouve en situation de conflit d'intérêts, du fait de sa fonction, en tant que chef de l'administration, pour le traitement des dossiers qui concernent ce membre, et notamment son avancement de carrière.

Il pourrait en aller de même pour un adjoint qui aurait délégation de fonction et/ou de signature sur les actes RH. Un conseiller serait concerné s'il participait à l'adoption de la délibération ayant créé l'emploi pourvu par le membre de sa famille ou d'une délibération concernant possiblement la carrière du membre de la famille.

Le risque est d'autant plus grand quand un membre de la famille d'un élu est recruté en qualité de contractuel ou est nommé stagiaire sans concours. En effet, le principe de la fonction publique est de pourvoir un emploi public permanent par le recrutement d'un fonctionnaire titulaire.

Pour limiter les risques, certaines règles doivent être respectées.

- D'une part, c'est l'assemblée délibérante et non l'élu qui doit prendre la décision de création du poste concerné. Sur ce point, l'article L. 2131-11 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que « *sont illégales les délibérations auxquelles ont pris part un ou plusieurs membres du conseil intéressés à l'affaire qui en fait l'objet* ».
- D'autre part, l'élu doit respecter le principe d'égalité de traitement et d'accès des candidats à la fonction publique. Ainsi, les formalités inhérentes à tout recrutement doivent être suivies en toute neutralité et impartialité : délibération créant le poste, déclaration de vacance au Centre de Gestion pour les emplois permanents et publicité du poste par la description de ses fonctions de façon à le rendre accessible aux fonctionnaires territoriaux en recherche de poste.

Compte tenu des risques juridiques, il est conseillé d'éviter qu'un élu participe au recrutement d'un membre de sa famille au sein de sa collectivité.

Une indemnité peut-elle être versée à la collectivité d'origine en cas de mutation d'un fonctionnaire avant un délai de 3 ans à compter de sa titularisation ?

Oui.

Conformément à l'article L. 512-25 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité d'origine perçoit de la collectivité d'accueil une indemnité lorsqu'un fonctionnaire est muté dans les trois années qui suivent sa titularisation.

Précisément, la collectivité ou l'établissement d'accueil verse une indemnité à la collectivité ou à l'établissement d'origine, au titre :

- de la rémunération perçue par l'agent **pendant le temps de formation obligatoire** ;
- du coût, le cas échéant, de toute formation complémentaire suivie par l'agent durant ces trois années.

Ce montant doit être arrêté par accord entre les deux collectivités. *« A défaut d'accord sur le montant, la collectivité ou l'établissement d'accueil rembourse la totalité des sommes engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine ».*

De plus, dans un avis du 9 mars 2012 (n° 354114), le Conseil d'État a apporté des précisions sur cette indemnité :

- le montant de l'indemnité peut être inférieur au montant résultant de l'application de l'article L. 512-25 précité ; il peut même être nul ; l'accord doit être explicite ; il doit indiquer pourquoi le montant de l'indemnité arrêté conjointement est inférieur au montant des dépenses engagées par la collectivité ou l'établissement d'origine ;
- **la créance d'indemnité prend naissance à la date d'effet de la mutation du fonctionnaire** ; en l'absence d'accord sur le montant de l'indemnité, la loi ne fixe aucun délai particulier pour l'exercice de l'action en recouvrement de la créance ; la prescription quadriennale s'applique toutefois.

Il faut ainsi comprendre que la mutation effective n'est pas subordonnée au versement préalable de l'indemnité par la collectivité d'accueil.

Dans le cas particulier des agents de police municipale, cette indemnité ne peut être demandée à la collectivité d'accueil que si aucun engagement de servir n'a été conclu par le fonctionnaire au sens du décret n° 2021-1920.

Un fonctionnaire peut-il renoncer à sa mutation ?

La réponse à la question dépend de la situation auprès de la collectivité d'accueil.

En effet, il faut regarder si la collectivité d'accueil a pris officiellement l'arrêté de nomination par voie de mutation de l'agent.

Si l'arrêté a été pris, l'agent doit faire une demande de retrait ou d'abrogation à la collectivité d'accueil. Il n'y a qu'elle qui peut se prononcer et faire droit à sa demande.

- Si elle refuse, l'agent ne peut renoncer au recrutement, si bien que s'il ne se présente pas au service, il pourra être radié des cadres pour abandon de poste par la collectivité d'accueil.
- Si elle accepte, l'agent reviendra dans la collectivité d'origine. Celle-ci ne pourra pas s'y opposer car la mutation ne peut aboutir.

Si l'arrêté n'a pas été pris, l'agent peut se rétracter car la collectivité ne peut prononcer une mutation sans l'accord de l'intéressé.

Un auxiliaire de puériculture peut-il être recruté EJE par la voie de la promotion interne ou, à défaut, sans concours ?

Non.

Un auxiliaire de puériculture ne peut pas accéder au cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants par la voie de la promotion interne. Le statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ne prévoit pas ce cas de figure.

Un auxiliaire de puériculture ne peut être juridiquement recruté en qualité d'éducateur de jeunes enfants titulaire que par la voie du concours.

Le statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants ne prévoit que deux modalités d'accès : le concours (articles 3 et 4) et le détachement ou l'intégration directe (article 22).

Or, un auxiliaire de puériculture ne peut pas être détaché ni intégré directement dans un grade du cadre d'emplois d'éducateurs de jeunes enfants dans la mesure où les deux cadres d'emplois ne relèvent pas de la même catégorie hiérarchique. Or, conformément à l'article L. 513-8 du Code Général de la Fonction Publique, le détachement ou l'intégration directe n'est possible que dans un corps ou un cadre

d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine.

À défaut de dispositifs particuliers, à l'instar de la promotion interne ou du détachement-intégration directe ou du recrutement sans concours sur les grades de l'échelle C1, l'accès à la qualité de fonctionnaire est subordonné à la réussite à un concours de la fonction publique.

Aussi, un auxiliaire de puériculture doit impérativement passer le concours d'éducateur de jeunes enfants pour pouvoir être recruté en qualité d'éducateur titulaire. Le cas échéant, la seule solution serait que l'agent se mette en disponibilité ou démissionne de son emploi pour être recruté en qualité de contractuel de droit public.

Faut-il faire une déclaration préalable à l'embauche pour le recrutement d'agents contractuels ?

Oui.

Il importe de faire une déclaration préalable à l'embauche pour **tout** recrutement d'un agent public contractuel, y compris pour un emploi non permanent ou un emploi permanent pourvu de manière temporaire, et d'un agent de droit privé (PEC, apprentissage, ...).

L'article L. 1221-12-1 du Code du Travail énonce en effet que « *sont tenus d'adresser les déclarations préalables à l'embauche par voie électronique :*

1° Les employeurs dont le personnel relève du régime général de sécurité sociale, autres que les particuliers employant un salarié à leur service, et dont le nombre de déclarations préalables à l'embauche accomplies au cours de l'année civile précédente excède un seuil fixé par décret ».

Un contractuel de droit public relève du régime général de la sécurité sociale.

La déclaration se fait via l'URSSAF [en cliquant ici](#).

Est-il possible de recruter un contractuel de droit public titulaire d'une pension d'invalidité ?

Oui en théorie.

Par principe, lorsqu'elle est de type 2 ou 3, la pension d'invalidité suppose qu'un agent ne peut pas exercer d'activité professionnelle.

Or, le Code de la Sécurité Sociale prévoit qu'un agent peut exercer une activité professionnelle et en cumuler les revenus avec sa pension d'invalidité.

En effet, en cas de reprise d'une activité professionnelle, la pension d'invalidité vient en complément de sa rémunération professionnelle. Le décret n° 2022-257 du 23 février 2022 a modifié, à compter du 1^{er} avril 2022, les modalités de cumul d'une pension d'invalidité avec d'autres revenus.

Dans ce cadre, le cumul ne doit pas dépasser un seuil de comparaison, dont celui-ci est fixé :

- Soit au niveau du salaire de la dernière année d'activité avant le passage en invalidité ;
- Soit au niveau du salaire annuel moyen des 10 meilleures années d'activité.

Lorsque le seuil de comparaison est dépassé, le montant de la pension d'invalidité au-dessus de ce seuil est réduit de moitié du montant du dépassement.

Aussi, il est permis en théorie de recruter un agent et qu'il cumule les revenus tirés de ses fonctions avec sa pension d'invalidité.

Or, le recrutement ne serait possible que si, d'une part, la procédure de recrutement était respectée et, d'autre part, si un médecin agréé ou, le cas échéant un médecin du travail, reconnaissait l'agent apte à exercer les fonctions concernées.

Est-il possible de faire un CDI à un agent public ?

Un CDI dans la fonction publique n'est possible que dans 3 cas de figure :

En premier lieu, un CDI de droit public est possible lorsque l'agent recruté est déjà titulaire d'un CDI dans la fonction publique. En effet, l'article L. 332-12 du Code Général de la Fonction Publique a consacré le principe dit de la portabilité du CDI dans toute la fonction publique.

L'article énonce à ce titre que « *lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 332-8 à un agent contractuel territorial lié par*

un contrat indéterminé à une collectivité ou l'un des établissements publics mentionnés à l'article L. 4, une personne morale relevant de l'article L. 3 ou de l'article L. 5, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée ».

En second lieu, un CDI de droit public est possible lorsqu'un agent public dispose d'au moins 6 ans de services publics effectifs en qualité de contractuel de droit public auprès du même employeur pour exercer des fonctions qui relèvent de la même catégorie hiérarchique. Par ailleurs, le CDI n'est possible du fait de ces conditions que si l'agent est recruté sur un emploi public permanent et non pas sur un emploi saisonnier, un emploi d'accroissement temporaire d'activité ou un contrat de projet.

Les règles du CDI sont en effet déterminées à l'article L. 332-10 du Code Général de la Fonction Publique, lequel dispose que : *« Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.*

Pour justifier de la durée de six ans prévue à l'alinéa précédent, l'agent contractuel concerné doit avoir accompli des services auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application de la présente sous-section ou de l'article L. 332-23.

A ce titre, sont pris en compte :

- 1° Les services accomplis au titre de l'article L. 452-44 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat ;*
- 2° Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel qui sont assimilés à des services accomplis à temps complet ;*
- 3° Les services accomplis de manière discontinue, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique n'est pas prise en compte ».*

Enfin, la dernière possibilité est lorsque l'agent recruté est un ancien salarié du privé qui avait un CDI mais dont l'activité a été reprise en régie directe par une collectivité territoriale. Dans ce cadre, les articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du Code du Travail imposent à la collectivité territoriale de reprendre les salariés qui l'acceptent dans des conditions similaires à celles dont ils disposaient en qualité de salariés.

Est-il possible de conserver un agent public contractuel, recruté au préalable pour remplacer un agent momentanément indisponible, malgré la reprise de l'agent absent ?

Conformément à l'article L. 332-13 du Code Général de la Fonction Publique, un agent public contractuel peut être recruté temporairement pour remplacer un agent public momentanément indisponible, par un des motifs limitativement énumérés « **dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public à remplacer** ».

Il résulte ainsi de cet article que le contrat doit être logiquement interrompu dès la reprise effective de l'agent au terme de l'absence. S'il était maintenu alors que l'agent momentanément indisponible avait repris, il y aurait ainsi deux agents occupant le même emploi. Or, un emploi public ne peut être pourvu que par un seul agent.

Aussi, il n'y a que trois solutions pour conserver un agent contractuel, dont une qui ne permettrait de conserver cet agent que sur un temps d'emploi réduit.

En premier lieu, faire en sorte que l'agent momentanément indisponible pose des jours de congés annuels dès sa date de reprise, auquel cas un nouveau contrat de remplacement pourra être proposé dans la mesure où les congés annuels font partie des motifs de remplacement selon l'article L. 332-13.

Sur ce point, il faut toutefois attirer l'attention sur le fait qu'il n'est pas possible de placer d'office un agent public en congés annuels ni de lui imposer de poser des jours de congés sur une période et une durée déterminées.

En second lieu, à défaut de jours de congés annuels posés par l'agent momentanément indisponible, il importerait de créer un nouvel emploi par délibération et de prendre un autre contrat en conséquence **en respectant la procédure de recrutement dédiée**.

Sur ce point, il serait envisageable de commencer par la création d'un emploi non permanent portant accroissement temporaire d'activité. De la sorte, cela éviterait de faire une déclaration de création d'emploi et de mettre en œuvre toute la procédure de recrutement et de conserver un emploi public permanent si jamais l'agent de retour réintégré dans la durée.

Enfin, si l'agent reprend effectivement en TPT, il serait permis de prendre un nouveau contrat de remplacement dans la mesure où l'article L. 332-13 précité

reconnait la conclusion de ce contrat pour assurer le remplacement d'un agent public autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel

Etant un service à temps partiel, le TPT semble pouvoir ouvrir droit à ce contrat de remplacement. **Par contre, l'agent recruté n'exercerait que les fonctions sur les heures et/ou jours durant lesquels l'agent en TPT n'exerce pas ses fonctions.**

Ainsi par exemple, si un agent autorisé à exercer à TPT à 50 % est absent le mercredi et travaille deux heures en moins chaque fin d'après-midi sur les autres jours, l'agent recruté le remplacera uniquement le mercredi et sur les deux heures des autres jours.

Faut-il attendre l'avis du conseil de l'ordre des médecins pour recruter effectivement un médecin par contrat ?

Non.

Même si le Conseil de l'ordre des médecins n'a pas rendu son avis sur le contrat, rien n'empêche de recruter le médecin à la date prévue.

En premier lieu, conformément à l'article L. 4113-12 du Code de la Santé Publique, les contrats et avenants d'un médecin « *peuvent* » être transmis au conseil de l'ordre. Il ne s'agit ainsi que d'une faculté. La transmission obligatoire au sens de l'article L. 4113-9 du même code ne vaut que lorsque le médecin s'inscrit au tableau de l'ordre des médecins.

En second lieu, l'avis rendu par le conseil de l'ordre n'est que consultatif. Le début de l'exercice de l'activité n'est donc pas subordonné à cet avis. De plus, conformément à l'article L. 4113-11 du même code, « *l'absence de communication ou la communication mensongère expose son auteur aux sanctions prévues à l'article L. 4124-6. Le conseil de l'ordre peut refuser d'inscrire au tableau des candidats qui ont contracté des engagements incompatibles avec les règles de la profession ou susceptibles de priver le praticien de l'indépendance professionnelle nécessaire* ».

Il faut ainsi comprendre qu'un médecin peut exercer une activité même dans le cadre d'un avis défavorable. Il n'y aurait que si le médecin était sanctionné de suspension ou de radiation du tableau de l'ordre par le conseil de l'ordre qu'un médecin ne pourrait plus juridiquement exercer son activité.

Est-il possible de créer un emploi d'infirmier (catégorie B) et de recruter un agent sur ce cadre d'emplois ?

Non, sauf par détachement ou intégration directe.

Le cadre d'emplois des infirmiers (relevant de la catégorie B) est en effet en voie d'extinction depuis le 1^{er} janvier 2013 (article 9 du décret n° 2012-1419 du 18 décembre 2012), date de création du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux (relevant de la catégorie A).

De la sorte, il n'est plus permis de recruter un agent public sur un grade du cadre d'emplois des infirmiers catégorie B en qualité de titulaire ou de contractuel de droit public, **sauf si l'agent titulaire est recruté par voie de détachement ou d'intégration directe** (article 19 du décret n° 92-861 du 28 août 1992). Cette disposition énonce en effet que :

« Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois de catégorie B ou de niveau équivalent peuvent être placés en position de détachement ou directement intégrés dans le présent cadre d'emplois s'ils justifient soit d'un titre de formation ou diplôme mentionnés aux articles L. 4311-3 et L. 4311-5 du code de la santé publique, soit d'une autorisation d'exercer la profession d'infirmier délivrée en application de l'article L. 4311-4 du même code.

Les fonctionnaires placés en position de détachement ou directement intégrés dans le présent cadre d'emplois sont soumis, selon le cas, aux dispositions des titres Ier, III bis et IV du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Les fonctionnaires détachés dans le présent cadre d'emplois peuvent, sur leur demande, y être intégrés à tout moment ».

À défaut de candidats recrutés par détachement ou intégration directe, il est possible de créer un emploi d'infirmier en soins généraux (catégorie A) et de recruter un agent public sur un grade du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux.

Comment un médecin peut-il être recruté dans la fonction publique territoriale ?

Le recrutement par contrat d'un médecin dans la fonction publique territoriale dépend des missions exercées :

- Si le médecin est recruté pour faire des actes de soins, de diagnostics et de préventions, il ne peut être recruté que par un contrat pour inexistence d'un cadre d'emplois des fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article L. 332-8 1° du Code Général de la Fonction Publique).
- Si le médecin est recruté en-dehors d'actes de soins, de diagnostics et de préventions, mais comme médecin territorial, comme c'est le cas pour un médecin de crèche, il peut être recruté par deux types de contrat. Il existe en effet un cadre d'emplois des médecins territoriaux dont le statut particulier détermine la nature des missions possibles (décret n° 92-851 du 28 août 1992). Les contrats dépendent du temps d'emploi :
 - o Si le temps d'emploi est inférieur à 17h30 hebdomadaires, il est permis de recourir à un contrat fondé sur l'article L. 332-8 5° du Code Général de la Fonction Publique
 - o Si le temps d'emploi est supérieur ou égal à 17h30 par semaine, il faut recourir à un contrat fondé sur l'article L. 332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique.

Même admis à la retraite, un médecin libéral peut continuer à exercer une activité. Par contre, il est vrai qu'un agent public ne peut travailler en cette qualité que jusqu'à l'âge limite qui est actuellement de 67 ans prolongée à 70 ans. En revanche, cette limite d'âge ne s'applique pas pour un vacataire.

Aussi, un médecin libéral recruté en qualité de contractuel de droit public ne peut logiquement travailler que jusqu'à 67 ans, le cas échéant prolongé jusqu'à 70 ans sous réserve de son aptitude physique.

Est-il possible de recruter un médecin ?

Oui.

Quand une collectivité territoriale souhaite recruter un médecin, elle doit nécessairement s'interroger sur les missions qu'il exercera pour déterminer le statut et les modalités de recrutement.

Il incombe en effet de bien distinguer les médecins territoriaux et les « autres » médecins.

- Les premiers sont régis par un cadre d'emplois avec le décret n° 92-851 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des médecins territoriaux. Celui-ci indique précisément que les médecins territoriaux (fonctionnaires ou contractuels) sont chargés d'élaborer les projets thérapeutiques des services ou établissements dans lesquels ils travaillent ; des actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la santé ; participent à la conception, à la mise en œuvre, à l'exécution et à l'évaluation de la politique de leur collectivité en matière de santé publique.

Dans le cadre de leurs attributions, ils peuvent se voir confier des missions de contrôle, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières. Ils peuvent assurer la direction des examens médicaux des laboratoires territoriaux. Ils peuvent collaborer à des tâches d'enseignement, de formation et de recherche dans leur domaine de compétence.

Dans l'exercice de leurs fonctions, ils veillent au respect du secret médical et des règles professionnelles.

Les médecins territoriaux ont vocation à diriger les services communaux d'hygiène et de santé, les services départementaux de protection maternelle et infantile, de l'aide sociale et de santé publique. Ils peuvent également exercer la direction des laboratoires d'analyses médicales et des centres d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées.

Ils n'ont ainsi pas vocation à être recrutés pour réaliser des consultations médicales au sein des centres de santé ou autres.

- Les seconds ne sont pas régis par un cadre d'emplois et ont vocation à exercer des consultations médicales et des actes de soins. Ils ne peuvent donc pas être recrutés sur un grade du cadre d'emplois des médecins territoriaux.

En somme, les fonctions des médecins territoriaux se situent dans la logique plus globale des missions de prévention incombant aux collectivités territoriales. Ce qui diffère des fonctions confiées aux médecins employés au sein des centres de santé, ces derniers ayant quant à eux pour mission de réaliser des actes de soins, tels que des consultations en médecine générale ou spécialisée.

À ce titre, un médecin qui exercerait des actes de soins ne peut pas être recruté comme un médecin territorial. La seule possibilité de recrutement est le contrat fondé sur l'article L. 332-8 1° du Code Général de la Fonction Publique au motif où il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.

Dans ce cadre, il ne faut pas se référer à la grille indiciaire des médecins territoriaux pour déterminer leur rémunération ni au RIFSEEP. Ce dernier ne peut d'ailleurs pas être versés à des médecins qui exerceraient des actes de soins, ...

Rien n'interdit toutefois de prendre une rémunération équivalente à celle des médecins territoriaux mais, dans ce cas, il ne faut pas, dans le contrat, se référer explicitement aux indices inhérents à un grade de médecin territorial.

Rien n'interdit également de fixer une rémunération sans se référer à un cadre d'emplois dès lors que la rémunération est déterminée sur un indice brut et indice majoré.

Comment recruter une assistante médicale qui exercerait des missions administratives et du suivi de soins ?

Le recrutement pourrait intervenir de deux manières.

En premier lieu, l'agent pourrait être recruté sur le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux **si et seulement s'il** dispose des diplômes pour exercer la profession d'infirmier, cette dernière relevant en effet d'une profession réglementée.

Le statut particulier précise que les infirmiers en soins généraux exercent leurs fonctions dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics et accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre de leur rôle propre, dans les conditions et les domaines prévus par l'article L. 4311-1 du Code de la Santé Publique. La mission de suivi de soins est donc permise et rien n'interdit à un infirmier d'exercer des missions administratives.

En second lieu, l'agent pourrait être recruté comme assistant médico-administratif **si et seulement s'il** dispose du diplôme d'Etat d'infirmier (DEI) ou du diplôme d'Etat d'aide-soignant (DEAS) ou du diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DEAP) ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) d'assistant médical conformément à l'article L. 4161-1 du Code de la Santé Publique et de [l'arrêté du 7 novembre 2019](#) relatif à l'exercice de l'activité d'assistant médical.

Toutefois, un assistant médico administratif est généralement amené à :

- Effectuer certaines tâches administratives, sans lien direct avec le soin : accueil du patient, création et gestion du dossier informatique, appui à la mise en place de la télémédecine dans le cabinet, etc.
- Mais attention : les fonctions de l'assistant médical sont des missions propres et ne doivent pas se limiter aux seules fonctions qui seraient exercées par un secrétariat médical ou, par exemple, une activité courante de soin infirmier.

- Préparer et aider au déroulement de la consultation : aide à l'habillage ou au déshabillage, prise de constantes, mise à jour du dossier patient sur le suivi des vaccinations par exemple, aide à la réalisation d'actes techniques.
- Exercer une mission d'organisation et de coordination avec les autres intervenants à la prise en charge.

Il ne semble ainsi pas admis à réaliser des soins, même dans le cadre d'un suivi.

Si le recrutement intervenait par ce biais, l'agent aurait un contrat pour inexistence d'un cadre d'emplois des fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article L. 332-8 1° du Code Général de la Fonction Publique) et rémunéré sur un indice par référence à la grille indiciaire du corps des assistants médico-administratifs disponible [en cliquant ici](#).

En revanche, l'agent ne saurait être recruté sur les cadres d'emplois des techniciens territoriaux ni sur celui des aides-soignants.

Concernant le cadre d'emplois des techniciens territoriaux, le statut particuliers précise que les techniciens exercent des activités de rééducation ou des activités médico-techniques dans les conditions propres à chaque profession, c'est-à-dire :

- pour les pédicures-podologues : art. L. 4322-1, R. 4322-1 et D. 4322-1-1 du code de la santé publique ;
- pour les masseurs kinésithérapeutes : art. L. 4321-1, R. 4321-1 à R. 4321-13 du code de la santé publique ;
- pour les ergothérapeutes : art. L. 4331-1 et R. 4331-1 du code de la santé publique ;
- pour les psychomotriciens : art. L. 4332-1 et R. 4332-1 du code de la santé publique ;
- pour les orthophonistes : art. L. 4341-1 et R. 4341-1 à R. 4341-4 du code de la santé publique ;
- pour les orthoptistes : art. L. 4342-1 et R. 4342-1 à R. 4342-8 du code de la santé publique ;
- pour les manipulateurs d'électroradiologie médicale : art. L. 4351-1 et R. 4351-1 à R. 4351-6 du code de la santé publique.

Or, il semble peu probable que l'agent assure des suivis de soins de ce type dans le cabinet médical, sauf s'il y avait d'autres professionnels de santé que des médecins, à l'instar de kinésithérapeutes, ...

Concernant le cadre d'emplois des aides-soignants, le statut particulier indique qu'ils sont des professionnels de santé qui collaborent aux soins infirmiers, dans les

conditions fixées à l'article R. 4311-4 du Code de la Santé Publique, sachant que cet article fait référence aux actes accomplis et aux soins dispensés relevant de son rôle propre dispensés dans un établissement ou un service à domicile à caractère sanitaire, social ou médico-social.

Or, un centre de santé ne saurait relever de ce type d'établissement.

Pour conclure, le recrutement d'une assistante médicale devrait intervenir de deux manières :

- **Soit en qualité d'infirmier si l'agent dispose des diplômes pour exercer la profession d'infirmier et s'il accepte de faire des missions administratives de secrétariat.**
- **Soit en qualité d'assistant médico administratif si l'agent dispose des diplômes requis et s'il ne fait pas d'actes de soins officiellement.**

Comment recruter des recenseurs ?

Le recrutement d'un recenseur dépend s'il s'agit d'un recrutement interne ou externe.

S'il s'agit d'un agent de la commune, les agents recenseurs ne bénéficient pas d'un statut réglementaire particulier. La collectivité peut donc les recruter selon différentes procédures de droit commun :

- Soit les décharger d'une partie de leurs fonctions et garder leur rémunération habituelle dès lors qu'ils réalisent leurs heures de travail habituelles ;
- Soit les rémunérer en heures supplémentaires si délibération sur le sujet et éligibilité des agents recenseurs ou en heures complémentaires pour les agents à temps non complet ;
- Soit leur faire bénéficier d'un repos compensateur en contrepartie du temps passé au recensement en cas d'absence de délibération sur l'IHTS ou si inéligibilité des agents à une IHTS.

Pour les 3 premiers cas de figure, il faudra prendre un arrêté de désignation pour effectuer les opérations de recensement.

- Soit leur faire un contrat d'accroissement temporaire d'activité **si et seulement si** l'agent communal a la qualité de contractuel de droit public sur son emploi principal et que cet emploi ne soit pas à temps complet.
 - o En effet, un agent public ne peut cumuler plusieurs emplois publics à temps non complet au sein de la même collectivité que s'il dispose du

même statut juridique pour les deux emplois, c'est-à-dire soit fonctionnaire, soit contractuel.

- Dans ce cas, il faudra prendre une délibération créant un ou des emplois publics non permanent et prendre un contrat en ce sens.

S'il s'agit d'une personne extérieure à la collectivité, le recenseur peut être recruté soit comme vacataire, soit comme contractuel de droit public. Il s'agirait ainsi respectivement d'une activité accessoire et d'un cumul emploi public permanent et emploi public non permanent.

Dans les deux cas de figure, il faudra :

- prendre une délibération en conseil municipal pour recourir à des vacataires en vue des opérations de recensement et pour créer un ou des emplois publics non permanents au titre des opérations de recensement ;
- prendre un arrêté ou un contrat de vacation (pour les vacataires) ou un contrat d'accroissement temporaire d'activité sur le fondement de l'article L. 332-23 1° du Code Général de la Fonction Publique (ancien article 3 I de la loi du 26 janvier 1984).

Vous trouverez des informations sur les modalités pratiques de la rémunération [en cliquant ici](#).

Un fonctionnaire catégorie C en disponibilité peut être recruté comme contractuel de droit public attaché ?

Oui.

Il est permis qu'un fonctionnaire en disponibilité puisse exercer une activité professionnelle et être recruté à ce titre en qualité de contractuel de droit public auprès d'un autre employeur.

Etant placé hors de son administration d'origine et étant recruté comme contractuel de droit public, un fonctionnaire peut dès lors être recruté comme contractuel sur un grade différent de celui dont il est titulaire. Rien n'interdit ainsi à un fonctionnaire de catégorie C d'être recruté comme contractuel catégorie A attaché. Il n'existe aucune condition de diplôme exigée, contrairement aux professions réglementées. Toutefois, en guise d'indication, ce cadre d'emplois est en principe accessible sur concours avec un niveau minimum de bac + 3.

Or, un tel recrutement n'est possible que si l'emploi vacant ou créé est ouvert au grade d'attaché et si les fonctions de l'emploi concerné sont conformes avec le cadre d'emplois d'attaché.

Pour information, conformément à l'article 2 du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux, « les membres du cadre d'emplois des attachés territoriaux participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme.

Ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique. Ils peuvent également être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité.

Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service ».

Par ailleurs, le recrutement d'un contrat est par principe dérogatoire, c'est-à-dire si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté au préalable.

Aussi, il peut être surprenant qu'un fonctionnaire de catégorie C puisse exercer des fonctions de catégorie A, d'autant plus s'il n'a eu, en tant que catégorie C, aucune mission d'encadrement ou d'expertise.

Est-il possible de recruter un agent comme vacataire pérenne ou comme une sorte d'intérimaire pour l'affecter sur des fonctions différentes selon les besoins ?

Non.

En premier lieu, il est certain qu'il est impossible de recruter cette personne de façon pérenne en tant que vacataire pour deux motifs.

- D'une part, un vacataire ne peut être valablement recruté que pour exercer un acte ponctuel et déterminé avec une rémunération à la tâche. Un vacataire ne peut donc pas être recruté pour pourvoir un emploi public, soit-il permanent ou non, même pour une courte durée.
- D'autre part, engagement pérenne et vacataire sont contradictoires compte tenu de la définition même du vacataire.

En second lieu, il est complexe de recruter un agent par un contrat dont l'objet serait d'affecter un agent sur des postes différents en fonction des besoins. En effet, ce type de contrat ne serait possible que si la collectivité est en capacité d'affecter l'agent sans coupure sur des postes relevant du même temps d'emploi et partant avec la même rémunération.

Dans le cas contraire, l'agent oscillerait entre périodes d'activité et d'inactivité avec des temps d'emploi éventuellement différents. Or, dans cette hypothèse, soit l'agent aurait une rémunération identique sur toute l'année sans nécessairement accomplir 1 607 heures à l'année si la collectivité n'est pas en capacité de prévoir les besoins sur l'année (l'agent serait ainsi rémunéré à ne rien faire, ce qui n'est pas possible), soit la collectivité serait contrainte d'établir une rémunération à l'heure (ce que certains appellent un contrat horaire), ce qui est strictement illégal.

Dans cette situation, l'agent serait une sorte d'intérimaire. Or, seul le Centre de Gestion est habilité à recruter des agents pour les mettre à disposition des collectivités. Le mieux serait ainsi de se rapprocher du Centre de Gestion pour que cette personne soit recrutée par lui et mis à disposition en cas de besoin.

Le cas échéant, la seule solution possible serait de recruter cette personne sur un emploi permanent de façon permanente (il faut donc qu'il existe un réel emploi et qu'il y ait une fonction permanente à lui faire faire), ce qui justifiera un temps d'emploi et une rémunération constante et de l'affecter sur une autre fonction selon les absences des autres agents de deux façons :

- Soit ne pas recruter par un autre contrat et placer l'agent dans une situation de cumul d'emplois publics. Par exemple, s'il était recruté à raison de 20 heures par semaine pour faire agent d'accueil, il pourrait faire 5 heures pour remplacer un agent du service archives. Dans ce cas, soit il ne fera donc plus que 15 heures comme agent d'accueil, soit il fera ses 20 heures comme agent d'accueil et fera des heures complémentaires pour la fonction de remplacement.
- Soit recruter par un contrat de remplacement en cumul de son contrat permanent s'il est contractuel.

Est-il possible de recruter un contractuel pour remplacer un fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ?

Oui et non.

Le recrutement en remplacement d'un agent momentanément indisponible n'est possible que lorsque l'agent absent est momentanément indisponible selon les

motifs limitativement énumérés à l'article L. 332-13 du Code Général de la Fonction Publique.

Parmi ces motifs se trouve la disponibilité de courte durée d'office, de droit ou pour événement familial, sachant qu'une disponibilité de courte durée est une disponibilité qui dure 6 mois ou moins.

À ce titre :

- Un fonctionnaire en disponibilité d'office pendant 6 mois ou moins peut être remplacé par un contractuel sur le fondement de l'article L. 332-13 du Code Général de la Fonction Publique.
- Un fonctionnaire placé en disponibilité au-delà de 6 mois ne peut pas être remplacé par un contractuel. Par contre, la disponibilité étant considérée comme de longue durée, l'emploi de l'agent est vacant. Il est donc possible de faire une déclaration de vacance d'emploi (DVE) et chercher à recruter un agent en permanence en qualité de fonctionnaire ou, le cas échéant, en qualité de contractuel sur le fondement de l'article L. 332-14 du Code Général de la Fonction Publique ou L. 332-8 2° ou 3° ou 4° du même code selon la nature de l'emploi et de la collectivité.

Le cas de la réintégration est identique à celui d'un détachement.

- Si la disponibilité est de courte durée, le fonctionnaire doit réintégrer son emploi, celui-ci n'ayant pas été déclaré vacant. Si un contractuel avait été recruté en remplacement, son contrat doit être interrompu.
- Si la disponibilité est de longue durée, l'agent doit être réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté, dans sa collectivité ou dans son établissement, à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. S'il refuse l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office et il ne peut être nommé que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé (article L. 513-24 du Code Général de la Fonction Publique). Lorsqu'aucun emploi n'est vacant à l'issue de la disponibilité, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité (article L. 513-26 du code général de la fonction publique).

Un fonctionnaire peut-il être recruté comme collaborateur de cabinet ?

Oui sous conditions.

En premier lieu, un emploi de directeur de cabinet ou, plus largement de collaborateur de cabinet, est **nécessairement pourvu par un contrat de droit**

public spécifique sur le fondement de l'article L. 333-1 du Code Général de la Fonction Publique (ancien article 110 de la loi du 26 janvier 1984).

D'une part, l'article 1^{er} du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales énonce expressément que « *le présent décret s'applique aux personnes recrutées **en application de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée susvisée** en qualité de collaborateurs directs d'une autorité territoriale* ».

D'autre part, l'article 1^{er} du décret n° 88-145 relatif aux agents publics contractuels de la FPT dispose que « *les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents contractuels de droit public des collectivités et des établissements mentionnés à l'article L. 4 du code général de la fonction publique qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies aux articles L. 332-8, L. 332-13, L. 332-14, L. 332-23, L. 332-24, **L. 333-1**, L. 333-12 et L. 343-1 de ce code* ».

En second lieu, s'ils sont nécessairement recrutés en qualité de contractuels de droit public, les collaborateurs de cabinet peuvent toutefois avoir au préalable la qualité de fonctionnaires.

De la sorte, un fonctionnaire ne peut être recruté en qualité de collaborateur de cabinet contractuel que par **détachement ou disponibilité pour convenances personnelles**.

D'une part, le détachement nécessairement spécifique dans la mesure où le fonctionnaire est détaché sur un contrat de droit public dans la même lignée que le détachement sur contrat de projet ou sur contrat pour exercer un emploi fonctionnel contractuel.

Il revient ainsi à la collectivité d'origine de prendre un arrêté de mise en détachement et à la collectivité d'accueil de prendre un contrat de droit public, lequel mentionnera dans les visas l'arrêté de détachement. Un fonctionnaire détaché peut être recruté comme contractuel par sa propre collectivité.

La situation du fonctionnaire détaché n'est pas très spécifique par rapport à celle d'un fonctionnaire en détachement de droit commun. En effet, la seule différence réside dans la rémunération. En-dehors de cette particularité, le fonctionnaire conserve ses droits à avancement et retraite dans le cadre d'emplois d'origine.

D'autre part, la disponibilité pour convenances personnelles ne soulève aucune particularité. L'agent est seulement placé hors de son administration et est libre

d'être recruté d'emblée comme collaborateur de cabinet contractuel si ses missions ne portent pas atteinte aux obligations déontologiques. Il faut toutefois indiquer qu'un fonctionnaire en disponibilité ne peut pas être recruté comme contractuel de droit public par sa propre collectivité.

Est-il possible de recruter un policier municipal sous contrat ?

Non, sauf exception.

Seuls des fonctionnaires peuvent être recrutés en qualité d'agents de police municipale (article L. 511-2 du Code de la Sécurité Intérieure) ; le recrutement d'agents contractuels étant impossible, sauf dans les communes touristiques et les stations classées, lesquelles peuvent recourir à d'autres agents titulaires de la commune ou recruter des agents contractuels pour assister temporairement les agents de la police municipale, par exemple pendant la saison touristique.

Est-il possible de recruter un étranger sur un contrat de projet ?

Oui.

À titre préliminaire, la décision de recourir à un contrat de projet suppose qu'un emploi public non permanent soit créé par délibération.

En premier lieu, étant un emploi public, toute personne qui remplit les conditions statutaires d'accès à la fonction publique (article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) et les conditions spécifiques liées à l'emploi créé peut être recrutée.

À ce titre, il n'y a aucun obstacle juridique à ce qu'une personne de nationalité étrangère soit recrutée sur un contrat de projet **si et seulement si** cette personne :

- jouit de ses droits civiques,
- n'a pas subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
- est apte pour exercer les fonctions,
- est dans une situation régulière au regard du service militaire de l'État dont ils sont ressortissants et être en situation régularisée vis-à-vis des lois régissant l'immigration (c'est-à-dire droit de séjour, droit d'asile, ...).

En second lieu, même s'il s'agit d'un emploi non permanent, le recrutement sur un contrat de projet obéit à la procédure de recrutement prévue pour les emplois permanents consacrée par le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019.

L'article 2-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret de 2019 énonce en effet que « *les recrutements réalisés par un contrat de projet sont régis par les dispositions du chapitre Ier du décret du 19 décembre 2019* ».

Il importe ainsi de faire une déclaration de création d'emploi auprès de la bourse de l'emploi et d'assortir cette déclaration d'une fiche de poste et de toutes les informations relatives à l'emploi proposé.

Un fonctionnaire peut-il être recruté sur un contrat de projet ?

Oui, le recrutement sur un contrat de projet d'un fonctionnaire est possible.

En premier lieu, bien que le décret n° 88-145 du 15 février 1988, modifié par le décret n° 2020-172, ne le prévoit pas expressément, le Conseil d'Etat a considéré, dans son avis sur le projet du dernier décret, qu'aucune disposition du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 ne s'opposait au recrutement d'un fonctionnaire sur un contrat, et notamment via le **détachement**. Cette position a été confirmée à l'époque par le cabinet du ministre Olivier DUSSOPT.

En second lieu, selon la réponse à une Question Écrite à l'Assemblée Nationale publiée le 27 août 1990, un fonctionnaire territorial placé en position de disponibilité ne peut être recruté comme agent non titulaire par la collectivité dont il relève. Par contre, l'article L. 514-1 du Code Général de la Fonction Publique ne s'oppose pas au recrutement par une autre collectivité d'un fonctionnaire en position de disponibilité.

Ainsi, une fois mis en disponibilité, un agent territorial peut être recruté comme contractuel par une autre collectivité.

Ces solutions ont été confirmées par la préfecture de l'Oise en septembre 2021.

Aussi, pour être recruté sur un contrat de projet :

- L'agent doit effectivement faire une demande de détachement auprès de son employeur d'origine, lequel prend un arrêté de détachement ;
- La collectivité d'accueil fait un contrat de projet.
- À l'issue du contrat de projet :
 - o Dans le cadre d'un détachement de longue durée, l'agent sera réintégré par l'employeur d'origine si un emploi correspondant à son grade est vacant. A défaut, il sera maintenu en surnombre auprès de son employeur d'origine.

- Dans le cadre d'une disponibilité de longue durée, l'agent sera réintégré à la première vacance correspondant à son grade. En l'absence, il sera maintenu en disponibilité.

Comment recruter des jeunes pour assurer le service d'un repas des aînés ?

Pour permettre d'assurer le service lors de ce repas, il y a deux solutions :

- Soit faire un contrat pour accroissement temporaire d'activité. Dans ce cas, il importe de délibérer pour créer le nombre d'emplois souhaité et les agents seront rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire et du régime indemnitaire au prorata de leur temps de travail.
- Soit recourir à la vacation car le recrutement concerne un acte déterminé et répond à un besoin ponctuel. Dans ce cas, les vacataires seront rémunérés à la tâche. Précisément, la rémunération peut être déterminée sur la base d'un taux horaire calculé à partir de la rémunération afférente à un indice brut et indice majoré, sur la base d'un taux horaire ou sur la base d'un forfait brut pour une journée (ou demi-journée). **Il faut délibérer pour recourir à la vacation et prendre des arrêtés ou contrats de vacation pour aboutir le recrutement** avant le début de l'activité.

Compte tenu de la nature de la mission, **il serait davantage pertinent de recourir à la vacation**. Il ne serait en effet pas très adapté de faire un contrat pour accroissement temporaire d'activité pour une journée.

Toutefois, si le repas est organisé le soir, **il n'est pas possible de recruter des jeunes mineurs**. Le travail de nuit est en effet interdit pour les mineurs, c'est-à-dire :

- entre 20 h et 6 h pour les enfants de moins de 16 ans ;
- entre 22 h et 6 h pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

Par ailleurs, si l'autorité territoriale avait un **projet structurel** en lien avec les personnes âgées supposant plusieurs missions dans la durée, il pourrait également être intéressant de recourir au dispositif du **service civique**.

Une mission de service civique est :

- Un engagement volontaire au service de l'intérêt général : les volontaires doivent être mobilisés sur des missions utiles à la société, permettant de répondre aux besoins de la population et des territoires ;
- Une étape d'apprentissage de la citoyenneté et de développement personnel pour le volontaire ;
- Une mission complémentaire de l'action des salariés, des agents, des stagiaires et des bénévoles : **les volontaires en Service Civique ne doivent**

en aucun cas se substituer à l'action des salariés, agents, stagiaires, et/ou bénévoles de l'organisme au sein duquel ils effectuent leur mission. En

particulier, une mission de Service Civique ne peut être effectuée si elle a fait l'objet, au sein de l'organisme d'accueil, d'un contrat de travail dans l'année qui précède.

- Une mission accessible à tous les jeunes : les missions proposées dans le cadre du Service Civique ne peuvent pas exclure, a priori, les jeunes sans diplôme ou qualification ; des prérequis en termes de formation, de compétences particulières, d'expériences professionnelles ou bénévoles préalables ne peuvent être exigés. Ce sont les savoirs-être et la motivation qui doivent prévaloir ;
- Une mission permettant de vivre une expérience de mixité sociale : le Service Civique doit permettre aux volontaires d'effectuer une mission dans un environnement différent de celui dans lequel ils évoluent habituellement, au contact de publics et d'autres volontaires issus de divers horizons.

L'engagement service civique repose sur un contrat conclu entre le jeune et la collectivité d'accueil et l'agence Service civique qui ouvre droit à une indemnité pour le jeune, dont 81 % est pris en charge par l'Etat ; **le reste étant assumé par la collectivité d'accueil.**

Pour recruter un jeune en service civique, il importe de monter un dossier officiel afin de disposer d'un agrément et **de délibérer sur le sujet**. Un référent est à votre disposition pour affiner votre projet et monter le dossier.

Dans le département de l'Oise, le référent est Monsieur Grégory CHIBBA joignable au 03 60 01 93 93 ou par mail gregory.chibba@ac-amiens.fr. En l'absence de réponse, vous avez également Madame Aurélie de Meireles joignable au 03 60 01 93 88 ou par mail aurelie.de-meireles@ac-amiens.fr.

Des agents publics territoriaux peuvent-ils être recrutés en interne pour effectuer des heures d'études surveillées ?

Oui.

Il y a plusieurs solutions, à l'instar de ce qui se pratique pour le recrutement d'agents au titre des opérations de recensement.

Soit les recruter en qualité de vacataire au titre d'une activité accessoire. Dans ce cadre, il faut distinguer selon la qualité d'agents CNRACL ou IRCANTEC :

- Si agents CNRACL, il importe de prendre une délibération qui autorise à recruter des agents au titre d'une activité accessoire en déterminant la rémunération et en prenant ensuite un arrêté d'activité accessoire pour chaque agent concerné.
- Si agents IRCANTEC, il importe de prendre une délibération recourant à la vacation et prendre des arrêts de vacation pour chaque agent concerné.

Il serait possible de prendre une délibération générale qui vise à recourir aux deux dispositifs.

Soit les recruter en qualité de contractuels de droit public sur des emplois qui seraient soit permanents, soit non permanents.

Dans ce cas, il faudra prendre une délibération créant un ou des emplois publics et prendre un contrat en ce sens.

Or, le recours au contrat est possible si et seulement si l'agent communal a la qualité de contractuel de droit public dans la collectivité et que son emploi n'est pas à temps complet.

En effet, conformément à l'article 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991, un agent public à temps complet ne peut pas cumuler avec un autre emploi à temps non complet dans la même collectivité. En revanche, en application de l'article 8 du même décret, un agent public ne peut cumuler plusieurs emplois publics à temps non complet au sein de la même collectivité que s'il dispose du même statut juridique pour les deux emplois, c'est-à-dire soit fonctionnaire, soit contractuel.

Le choix entre les deux modes de recrutement dépend du besoin et notamment de sa fréquence. En effet, si un même agent est censé effectuer toutes les études surveillées au cours de l'année, il faudrait privilégier le recours au contrat car ce besoin serait permanent. En revanche, si un agent est censé effectuer très occasionnellement des études surveillées, il faudrait recourir à la vacation.

En revanche, il ne semble pas permis de recourir aux heures supplémentaires (pour un agent à temps complet) ou aux heures complémentaires (pour un agent à temps non complet) pour deux motifs.

- D'une part, si les études surveillées sont récurrentes, les heures réalisées en complément des fonctions principales des agents ne seraient pas exceptionnelles car elles se répèteraient plusieurs fois dans l'année. Or, les heures supplémentaires et complémentaires doivent rester exceptionnelles pour faire face à un besoin concret et ponctuel.

- D'autre part, les heures supplémentaires et complémentaires sont censées être réalisées dans le prolongement des fonctions principales des agents et non relever d'un besoin radicalement différent.

Des instituteurs peuvent-ils être recrutés pour effectuer des études surveillées dans les écoles gérées par les collectivités territoriales ?

Oui, à conditions d'être recrutés en qualité de vacataire et d'effectuer ces missions sur le temps périscolaire.

En premier lieu, ces enseignants ne peuvent qu'être recrutés comme vacataires. Il incombe ainsi de délibérer chaque année sur le recours à des vacances pour ce besoin précis et de faire un acte de recrutement chaque année.

En second lieu, selon l'[arrêté du 11 janvier 1985 fixant le taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains personnels enseignants à la demande et pour le compte des collectivités locales](#), le recours aux études surveillées rémunérées « *s'appliquent notamment aux services d'enseignement assurés dans les cours de vacances et les cours post-scolaires et aux services de surveillance des cantines scolaires situées ou non dans l'enceinte de l'école, des garderies d'enfants et des récréations qui, à l'issue des cours réglementaires de l'après-midi, précèdent les études surveillées* ».

De plus, selon la circulaire n° 2013-036 du 20 mars 2013 :

- Le temps périscolaire est constitué des heures qui précèdent et suivent la classe durant lesquelles un encadrement est proposé aux enfants scolarisés. Il s'agit :
 - o de la période d'accueil du matin avant la classe ;
 - o du temps méridien (de la fin de la matinée de classe au retour en classe l'après-midi comprenant le cas échéant un temps de restauration) ;
 - o de la période d'accueil du soir immédiatement après la classe (études surveillées, accompagnement à la scolarité, accueils de loisirs, activités culturelles ou sportives, garderie).
- Le temps extrascolaire est le temps durant lequel un encadrement est proposé aux enfants :
 - o en soirée après le retour de l'enfant à son domicile ;
 - o le mercredi ou le samedi après la classe lorsqu'il y a école le matin ;
 - o le mercredi ou le samedi toute la journée s'il n'y a pas d'école ;
 - o le dimanche, les jours fériés et durant les vacances scolaires.

Il résulte de la combinaison de ces dispositions que les études surveillées ne peuvent logiquement être organisées que pendant le temps périscolaire et non extra-scolaire. La rémunération des heures en jours fériés n'a donc pas à se poser.

En troisième lieu, la rémunération des instituteurs (dont la liste est fixée dans [arrêté du 11 janvier 1985 fixant le taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains personnels enseignants à la demande et pour le compte des collectivités locales](#)) est déterminée dans les conditions prévues dans le [décret n° 66-787 du 14 octobre 1966](#) fixant les taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal.

En ce qui concerne les études surveillées, l'article 4 indique que « *le taux horaire de l'indemnité allouée aux personnels enseignants mentionnés à l'article 1er pour le service des études surveillées est égal à 90 % du taux horaire de l'indemnité prévue à l'article 2-1* ».

Sachant que l'article 2-1 énonce que « *le taux horaire de l'indemnité allouée aux personnels enseignants mentionnés à l'article 1er pour un service d'enseignement est égal à 125 % du taux horaire prévu à l'article 2. Les heures consacrées à l'accompagnement éducatif sont rétribuées selon les mêmes modalités* ».

Sachant également que, selon l'article 2, « *le taux horaire des indemnités allouées aux instituteurs et aux directeurs d'école élémentaire est calculé sur la base de la formule suivante : $((T + T') / (2 \times 30 \times 40)) \times (5 / 6)$ dans laquelle T est le traitement brut de début de carrière de l'instituteur abstraction faite de l'échelon de stage ; T' le traitement brut de fin carrière de l'instituteur chargé de la direction d'une école élémentaire de plus de 10 classes* ».

Dans ces conditions, une [circulaire de 2017 du Ministère de l'Education Nationale](#) avait déterminé jusqu'à présent les taux de rémunération pour les études surveillées :

- de 20,03 € pour les instituteurs exerçant ou non les fonctions de directeur d'école élémentaire
- de 20,03 € pour les instituteurs exerçant en collège
- de 22,34 € pour les professeurs des écoles classe normale exerçant ou non des fonctions de directeur d'école
- de 24,57 € pour les professeurs des écoles hors classe exerçant ou non des fonctions de directeur d'école.

Selon certaines informations du CIG de la Grande Couronne, une note de service du Ministère de l'Education nationale est en attente de publication pour tenir compte de la revalorisation du point d'indice de 3,5 % à compter du 1^{er} juillet 2022.

Une collectivité territoriale peut, par délibération, fixer un taux inférieur aux plafonds légaux. En revanche, elle ne peut pas aller au-delà.

Faut-il prendre une délibération pour recruter des enseignants au titre des heures d'études surveillées ?

Oui.

Il faut obligatoirement prendre une délibération, non pas pour créer des postes car il ne s'agit pas d'emplois publics, mais pour autoriser le recrutement d'enseignants au titre d'heures d'études surveillées dans le cadre d'activité accessoire et pour déterminer le montant de rémunération.

Sur ce point, les taux maximums de rémunération pour les études surveillées sont précisément déterminés :

- de 20,03 € pour les instituteurs exerçant ou non les fonctions de directeur d'école élémentaire
- de 20,03 € pour les instituteurs exerçant en collège
- de 22,34 € pour les professeurs des écoles classe normale exerçant ou non des fonctions de directeur d'école
- de 24,57 € pour les professeurs des écoles hors classe exerçant ou non des fonctions de directeur d'école.

Une collectivité territoriale peut toutefois, par délibération, fixer un taux inférieur aux plafonds légaux. En revanche, elle ne peut pas aller au-delà.

La délibération permet ainsi de déterminer le besoin en termes d'enseignants à recruter et les crédits à budgéter pour rémunérer les enseignants.

Recrutement d'agents de droit privé

Une collectivité territoriale peut-elle recruter un apprenti ?

Oui.

Il est possible pour une commune de recruter un apprenti par un contrat d'apprentissage et de bénéficier d'un financement par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (ci-après CNFPT).

Le recrutement d'un apprenti est subordonné à une procédure précise :

1. Recenser son besoin en apprentissage sur la plateforme IEL du CNFPT. Ce recensement est fondamental car il est permis d'obtenir un financement du CNFPT qui prendra en charge les coûts liés à l'apprentissage.
2. Préparer un projet de délibération autorisant l'autorité territoriale à recruter un apprenti dans des conditions déterminées. Il importe en effet d'indiquer l'emploi de recrutement, le diplôme préparé par l'apprenti, le temps de travail. Il importe également de réfléchir au planning de l'apprenti, à une fiche de poste et à la désignation d'un maître d'apprentissage. Vous trouverez un modèle de délibération sur notre site Internet.
3. Recueillir l'avis préalable du Comité Social Territorial géré par le Centre de Gestion. Il faudra ainsi transmettre le projet de délibération, la fiche de poste de l'apprenti, la fiche de poste du maître d'apprentissage, le planning de l'apprenti et les modalités de rémunération du maître d'apprentissage (NBI s'il s'agit d'un fonctionnaire ou valorisation du CIA s'il s'agit d'un contractuel de droit public).
4. Prendre la délibération.
5. Déposer une offre d'emploi afin de recueillir les candidatures de jeunes inscrits dans un Centre de Formation pour L'apprentissage (CFA). Il est possible de déposer une offre d'emploi avant de délibérer officiellement. Il faut toutefois être certain que la délibération pourra être prise avant le début du contrat d'apprentissage.
6. Faire la demande d'Accord Préalable au Financement (APF) sur la plateforme IEL auprès du CNFPT lorsque vous avez retenu une candidature de manière définitive.
7. Compléter et signer le Cerfa et signer la convention de formation dans les 3 mois suivant l'accord de l'APF.
8. Transmettre au CFA le contrat pour validation et le déposer sur la plateforme du CNFPT dans les 30 jours suivant la signature du contrat.
9. Enregistrer le contrat d'apprentissage sur la plateforme CELIA de la DREETS.

Vous trouverez également des informations pratiques sur le site du CNFPT [en cliquant ici](#).

Quelle est la procédure pour recruter un jeune en service civique ?

Un jeune en service civique n'est pas un agent public. Il n'y a donc pas lieu de délibérer pour créer un emploi public et de le prendre en compte dans le tableau des effectifs.

Pour information, une mission de Service Civique est :

- Un engagement volontaire au service de l'intérêt général : les volontaires doivent être mobilisés sur des missions utiles à la société, permettant de répondre aux besoins de la population et des territoires ;
- Une étape d'apprentissage de la citoyenneté et de développement personnel pour le volontaire ;
- Une mission complémentaire de l'action des salariés, des agents, des stagiaires et des bénévoles : **les volontaires en Service Civique ne doivent en aucun cas se substituer à l'action des salariés, agents, stagiaires, et/ou bénévoles de l'organisme au sein duquel ils effectuent leur mission.** En particulier, une mission de Service Civique ne peut être effectuée si elle a fait l'objet, au sein de l'organisme d'accueil, d'un contrat de travail dans l'année qui précède.
- Une mission accessible à tous les jeunes : les missions proposées dans le cadre du Service Civique ne peuvent pas exclure, *a priori*, les jeunes sans diplôme ou qualification ; des prérequis en termes de formation, de compétences particulières, d'expériences professionnelles ou bénévoles préalables ne peuvent être exigés. Ce sont les savoirs-être et la motivation qui doivent prévaloir ;
- Une mission permettant de vivre une expérience de mixité sociale : le Service Civique doit permettre aux volontaires d'effectuer une mission dans un environnement différent de celui dans lequel ils évoluent habituellement, au contact de publics et d'autres volontaires issus de divers horizons.

L'engagement service civique repose sur un contrat conclu entre le jeune et la collectivité d'accueil et l'agence Service civique qui ouvre droit à une indemnité pour le jeune, dont 81 % sont pris en charge par l'Etat ; **le reste étant assumé par la collectivité d'accueil.**

Pour recruter un jeune en service civique, il importe de monter un dossier officiel afin de disposer d'un agrément et **de délibérer sur le sujet**. Un référent est à votre disposition pour affiner votre projet et monter le dossier.

Dans le département de l'Oise, le référent est Monsieur Grégory CHIBBA joignable au 03 60 01 93 93 ou par mail gregory.chibba@ac-amiens.fr. En l'absence de

réponse, vous avez également Madame Aurélie de Meireles joignable au 03 60 01 93 88 ou par mail aurelie.de-meireles@ac-amiens.fr.

Vous trouverez [en cliquant ici](#) toutes les informations concrètes sur le dispositif.