

LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS

FICHE REPÈRE

MAIRE EMPLOYEUR

Le recrutement d'un agent public constitue une étape fondamentale dans le fonctionnement de l'administration. Il permet aux collectivités territoriales et aux établissements publics de disposer des ressources humaines nécessaires à l'exercice des missions d'intérêt général.

Encadré par des principes constitutionnels et des règles juridiques précises, le recrutement dans la fonction publique vise à garantir l'égalité d'accès aux emplois publics, la transparence des procédures et la compétence des agents recrutés.

Si l'autorité territoriale (le Maire ou le Président) est libre dans le choix de l'agent recruté, sa décision doit respecter un cadre juridique précis qui vise à prioriser le recrutement de fonctionnaires (1) et à suivre une procédure de recrutement déterminée (2).



1. Le recrutement de fonctionnaires ou de contractuels de droit public

Par principe, les emplois publics sont occupés par des fonctionnaires (a) et, de manière dérogatoire, par des agents publics contractuels (b).

Peu importe le statut, un agent public ne peut être recruté par un employeur public local que s'il remplit les conditions officielles (articles L. 321-1 à L. 321-3 du CGFP), c'est-à-dire :

- Posséder la nationalité française ou celle d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen ;
- Jouir de ses droits civiques ;
- Ne pas avoir de mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
- Ne pas avoir d'inscription au Fichier Judiciaire National Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou Violentes (FIJAIS) ;
- Se trouver en position régulière au regard du Code du Service National ;
- Se trouve en position de situation régulière sur le territoire français (pour les ressortissants étrangers).

Le recrutement de fonctionnaires

Les fonctionnaires sont des agents publics qui sont nommés et titularisés, par un acte administratif appelé arrêté, sur un grade et dans un cadre d'emplois pour pourvoir un emploi public permanent. Ils sont dans une **situation statutaire et réglementaire** et non dans une relation contractuelle avec l'employeur public. Ils ne sont ainsi pas liés par un contrat de travail. C'est à ce titre qu'ils sont recrutés pour une durée indéterminée et qu'ils peuvent faire carrière dans la fonction publique.

LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS

De manière générale, les fonctionnaires sont recrutés après réussite à un concours de la fonction publique après laquelle ils sont nommés stagiaires avant d'être titularisés, c'est-à-dire définitivement intégrés dans les effectifs de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local.

Il existe cependant des exceptions au recrutement par concours. Des fonctionnaires peuvent être recrutés sans avoir réussi un concours dans des cas limitativement énumérés (articles L. 326-1 L. 352-4 du CGFP) pour :

- L'accès aux emplois réservés de militaires ou d'anciens militaires ;
- L'accès aux corps et cadres d'emplois de catégorie lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique.
- L'accès des cadres d'emplois des personnes en situation de handicap.

Il faut enfin indiquer que des fonctionnaires titulaires peuvent être recrutés dans le cadre de leur évolution de carrière par différents moyens de mobilité avec la mutation, le détachement, l'intégration directe ou la mise à disposition.

Le recrutement de contractuels de droit public

Toutefois, il est possible de recourir à des agents publics contractuels dans des situations précises et déterminées par la législation et la réglementation. Un agent public contractuel peut ainsi être recruté selon les conditions indiquées dans le tableau ci-après.

LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS

Pouvoir de manière temporaire un emploi permanent	Pouvoir de manière permanente un emploi permanent	Pouvoir un emploi non permanent
<p>Par un remplacement d'un agent public momentanément indisponible (pendant un congé annuel, un congé pour raisons de santé, ...), la liste exhaustive des absences momentanées étant dressée à l'article L. 332-13 du CGFP).</p> <p>Pour faire face à la vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article L. 332-14 du CGFP).</p>	<p>Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.</p> <p>Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté.</p> <p>Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.</p> <p>Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création.</p> <p>Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.</p> <p>Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.</p> <p>Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.</p>	<p>Pour accroissement temporaire d'activité ou un emploi saisonnier (article L. 322-23 du CGFP).</p> <p>Pour un contrat de projet (article L. 332-24 du CGFP).</p> <p>Pour un emploi de collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus (articles L. 333-1 et L. 333-12 du CGFP).</p>

LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS

Il résulte du principe de priorité de recrutement d'un fonctionnaire pour pourvoir un emploi public permanent qu'une collectivité territoriale ou un établissement public local a plus ou moins de faculté de recourir à un agent public contractuel selon sa strate démographique :

- Une administration publique locale qui dispose de moins de 1 000 habitants (pour une commune) ou de moins de 15 000 habitants (pour un établissement public de coopération intercommunale) peut recruter un agent public contractuel sans nécessairement chercher à recruter un fonctionnaire.
- Une administration publique qui dispose de plus de 1 000 habitants (pour une commune) ou de plus de 15 000 habitants (pour un établissement public de coopération intercommunale) est par principe soumise à l'obligation de pourvoir un emploi public permanent par un fonctionnaire et de justifier le recrutement d'un contractuel de droit public.

Précisément, eu égard au principe constitutionnel d'égalité des chances, l'autorité territoriale ne saurait justifier le recrutement d'un contractuel de droit public par le fait qu'il sera plus aisé de gérer la relation de travail ou que le recrutement sera moins coûteux que celui d'un fonctionnaire.

II. Une procédure de recrutement déterminée à respecter

Le recrutement d'un agent public est constitutif d'un acte de ressources humaines. Il n'est dès lors par anodin et ne doit pas être sous-estimé. Au-delà des étapes juridiques à respecter (b), le recrutement implique des étapes préalables consistant à déterminer le besoin (a).

La détermination du besoin

Un recrutement doit répondre à un besoin car l'agent est recruté pour exercer un emploi qui sert la collectivité territoriale ou l'établissement public. Il ne saurait en effet y avoir de recrutement en l'absence de besoin précis et concret. Il s'agirait au contraire d'un emploi fictif qui relève d'une infraction pénale.

Précisément, la détermination du besoin suppose de mener une réflexion sur quatre items fondamentaux :

- La nature de l'emploi public à pourvoir,
- Le ou les grade(s) de recrutement,
- Le temps de travail,
- La durée du contrat quand il est envisagé le recours à un agent public contractuel.

LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS

Items	Observations	
Nature de l'emploi public à pourvoir	Un emploi doit obligatoirement avoir été créé par une délibération pour justifier le recrutement d'un agent public.	
	Il existe deux catégories d'emplois publics :	
	L'emploi public permanent qui répond à un besoin permanent, c'est-à-dire qui correspond à une activité normale et habituelle de l'administration qui en permet le bon fonctionnement et l'exercice des compétences comme le métier de secrétaire général de mairie.	L'emploi public non permanent qui permet de faire face à un besoin ponctuel tel qu'un accroissement saisonnier ou temporaire d'activité. Il ne doit pas se répéter au cours de l'année auquel cas il pourrait être requalifié en emploi permanent.
Le ou les grade(s) de recrutement	Le grade est le titre qui, relevant d'un cadre d'emplois, confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent. Il permet de déterminer le seuil de recrutement et le niveau de rémunération. La délibération créant l'emploi public doit obligatoirement prévoir le ou les grade(s) de recrutement.	
Le temps de travail	Le temps d'emploi correspond au nombre d'heures de travail que doit effectivement réaliser un agent public. Il doit être déterminé de façon hebdomadaire dans la délibération qui a créé un emploi.	
	Le temps d'emploi peut être :	
	À temps complet, c'est-à-dire 35 heures par semaine ou au-delà avec des jours de RTT.	À temps non complet, c'est-à-dire inférieur à 35 heures hebdomadaires.
Le temps d'emploi doit être adapté aux besoins quantifiés de l'administration et conditionne la rémunération de l'agent recruté.		
La durée du contrat (pour le recours à un agent public contractuel)	Dans le cadre du recrutement d'un agent public contractuel, la durée d'engagement sera nécessairement limitée contrairement à celle d'un fonctionnaire. Sous réserve d'un CDI, un contractuel ne peut être recruté qu'à durée déterminée, laquelle dépend de la nature de l'emploi et du besoin précis de la collectivité ou de l'établissement.	

LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS

Les différentes étapes du processus de recrutement

Pour pourvoir un emploi public permanent, il importe de respecter différentes étapes afin de ne pas vicier le recrutement et prendre le risque qu'il soit annulé en cas de contestation devant le juge administratif :

- La déclaration d'une vacance ou de la création d'un emploi public (supposant au préalable l'existence d'un emploi public par délibération),
- La réception des candidatures et l'appréciation de leur recevabilité,
- L'organisation d'au moins un entretien de recrutement,
- L'élaboration d'un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné,
- L'information des candidats non retenus,
- La prise de l'acte de recrutement,
- L'information au CDG60,
- La transmission de l'acte de recrutement à la Préfecture de l'Oise.

LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS

Etapes	Observation	
Faire la déclaration de vacance ou de création d'emploi	La DVE ou DCE constitue la publicité légale de l'existence d'un emploi public qui est à pourvoir par un agent. Réalisée sur le site emploi territorial , elle permet d'informer les candidats de l'existence d'emplois publics à pourvoir. Elle concourt ainsi à respecter le principe de l'égal accès à l'emploi public.	
Réceptionner les candidatures et Apprécier leur recevabilité	Il importe, dans la DVE ou la DCE, de prévoir une date limite de réception. Il importe d'étudier les dossiers reçus dans les délais en appréciant leur recevabilité par rapport aux conditions d'accès à la fonction publique et à leur adéquation avec l'emploi public à pourvoir, puis en les appréciant sur le fond selon le profil, l'expérience et les diplômes des candidats.	
Organiser au moins un entretien de recrutement	Il est opportun de déterminer au préalable qui participera à l'entretien et quelle forme il prendra. Il permet d'évaluer les candidats dont le dossier a été recevable et de faire le choix définitif.	
Élaborer un document précisant les appréciations	Ces deux étapes permettent de justifier le recrutement de l'agent public sélectionné en se prévalant d'éléments objectifs.	
Informers les candidats non retenus		
Prendre l'acte de recrutement	Le recrutement d'un agent public se matérialise par la prise d'un acte juridique.	
	Il doit être pris dans un délai minimum d'un mois, hors urgence, à compter de la DVE ou DCE.	Il prend la forme : - D'un arrêté pour le recrutement d'un fonctionnaire. - D'un contrat pour le recrutement d'un contractuel.
Informers le CDG60	L'information doit se faire sur le site emploi territorial et renseigner différents éléments.	
Transmettre l'acte de recrutement à la préfecture	Le transfert permet à la Préfecture d'exercer son contrôle de légalité afin de vérifier la conformité de l'acte.	

LE RECRUTEMENT DES AGENTS PUBLICS

Pour des questions d'ordre pratique sur le recrutement :

 **VOS
INTERLOCUTEURS**

 03 44 06 22 60

 emploi-territoriale@cdg60.com



Murielle FAU
Responsable promotion
de l'emploi,
recrutement et
formation



Valérie MARANDET
Chargée de
recrutement



Morgane QUILLET
Chargée de
recrutement

Le CDG60 propose des prestations facultatives payantes consistant à :

- Mettre à disposition des collectivités et établissements des agents publics contractuels sur une période limitée pour subvenir à un besoin ponctuel.
- Assurer un portage salarial par la gestion administrative et comptable.
- Aider les collectivités et établissements dans la procédure de recrutement en s'occupant de l'intégralité du processus.

Pour des questions générales d'ordre juridique sur le recrutement :

 **VOS
INTERLOCUTEURS**

 03 44 06 22 60

 juridique@cdg60.com



Geoffrey BEYNEY
Directeur
Pôle Juridique et
Carrières



Laura MONTIGNY
Juriste



Audrey DELHOMMELLE
Assistante instances
paritaires



Mathilde DELARCHE
Conseillère statutaire
et gestionnaire
carrière



Sindy MARTIN
Conseillère statutaire
et gestionnaire
carrière



Alexandra TURMEL
Conseillère statutaire
et gestionnaire
carrière

Scannez-moi !

