



Le recrutement des contractuels de droit public

UN ACCES DEROGATOIRE TRES ENCADRE VISANT A FAVORISER LA TRANSPARENCE ET GARANTIR L'EGAL ACCES AUX EMPLOIS PUBLICS

Les collectivités territoriales peuvent, sous conditions restrictives, recruter des agents contractuels de droit public. Ces derniers n'ont pas la qualité de fonctionnaire et peuvent relever de régimes juridiques différents. « Les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi ». (Tribunal des conflits n°3000 du 25 mars 1996).

Ainsi, sauf dispositifs particuliers de droit privé instaurés par la loi (apprentissage, contrat d'accompagnement dans l'emploi...), ou certains agents affectés dans des services public industriels et commerciaux (SPIC) tous les personnels non fonctionnaires recrutés dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'un de ses établissements publics sont des agents contractuels de droit public.

DISTINCTION ENTRE AGENT CONTRACTUEL ET « VACATAIRE »

La notion d'agent contractuel de droit public ne doit pas être confondue avec celle de "vacataire". Selon l'article 1er du décret n°88-145, les vacataires sont des agents « engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés ».

Le juge administratif contrôle de manière rigoureuse le bon usage de la notion de vacataire par l'administration. Ce contrôle peut, le cas échéant, conduire à une requalification du statut de vacataire en statut d'agent contractuel et l'application des droits relevant du décret précité (congés annuels, maladie, procédure de licenciement, bénéfice éventuel du SFT, ...).

Pour déterminer si un agent, considéré comme « vacataire » par son employeur, n'a pas en réalité la qualité d'agent contractuel, le juge apprécie notamment :

- si les fonctions occupées correspondent à un besoin permanent,
- et si la collectivité, en faisant appel de manière constante au même agent, n'a pas en fait instauré avec lui un lien contractuel présentant les caractéristiques d'un recrutement dans un emploi permanent tel qu'il est prévu dans le [code général de la fonction publique](#).

LES CAS DE RECRUTEMENT

Pour faciliter la gestion du service public et assurer sa continuité, les employeurs publics peuvent, dans certaines situations, recruter du personnel contractuel.

L'autorité territoriale n'a pas totale liberté pour procéder au recrutement d'agents contractuels, car les emplois publics ont, par priorité et sauf cas particuliers, vocation à être

pourvus par des fonctionnaires. C'est pourquoi les possibilités de recrutement sont encadrées par la loi.

Dans la fonction publique territoriale, les possibilités de recours à des agents contractuels sont principalement définies par le code général de la fonction publique. Selon les cas, il s'agit de recrutements liés à des besoins temporaires (renfort, remplacement) ou à des emplois permanents (situations prévues par la loi).

Le recrutement sur emploi non permanent

CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DUREE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISSION CONTROLE DE LEGALITE	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
<u>L332-23-1°</u>	Accroissement temporaire d'activité (A/B/C) (ex : surcroît de travail, renfort d'équipe)	12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs	Délibération + CDD	Non	Non	Non
<u>L332-23-2°</u>	Accroissement saisonnier d'activité (A/B/C) (ex : déneigement)	6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs	Délibération + CDD	Non		
<u>L332-24</u> , <u>L332-25</u> , <u>L332-26</u>	Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (A/B/C)	1 an minimum et 6 ans maximum, renouvelable pour mener à bien le projet ou l'opération (6 ans maximum). Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.	Délibération + CDD	Oui	Oui	Oui sur l'espace numérique commun aux 3 FP

Le recrutement sur emploi permanent

Le recrutement à titre temporaire sur un emploi permanent

CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DUREE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISSION CONTROLE DE LEGALITE	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
<u>L. 332-13</u>	Remplacement d'un agent fonctionnaire ou contractuel (A/B/C) : - autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel - indisponible en raison : -> d'un détachement de courte durée, -> d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, -> d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou	Durée d'absence de l'agent. Le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent (ex : assurer un doublon)	Délibération + CDD	Oui	Non	Oui si contrat ≥ 1 an sur l'espace numérique commun aux 3 FP

CODE DE LA FONCTION PUBLIQUE	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DUREE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISSION CONTROLE DE LEGALITE	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
	un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, -> d'un congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.					
<u>L. 332-14</u>	Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (pour les besoins de continuité du service) (A/B/C)	1 an maximum renouvelable une seule fois (2 ans maximum) si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.	Délibération + CDD	Oui (lors du contrat initial ou lors du renouvellement)	<u>Oui</u>	Oui sur l'espace numérique commun aux 3 FP

Le recrutement à titre permanent sur un emploi permanent

CODE LA FONCTION PUBLIQUE	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DUREE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISSION CONTROLE DE LEGALITE	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
<u>L332-8</u> 1°)	En l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (A/B/C)	3 ans maximum renouvelables dans la limite de 6 ans selon l'article <u>L332-9</u> Possibilité de transformation en CDI par décision expresse lorsque l'agent justifie d'une durée de services publics effectifs d'au moins 6 ans sur des fonctions de	Délibération + CDD	Oui	<u>Oui</u>	Oui sur l'espace numérique commun aux 3 FP
<u>L332-8</u> 2°)	Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (A/B/C) ET sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par le code					
<u>L332-8</u> 3°)	Tous les emplois des communes < 1000 hab. et des groupements de communes < 15 000 hab. (A/B/C)					
<u>L332-8</u> 4°)	Tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes < 1 000 hab. pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier					

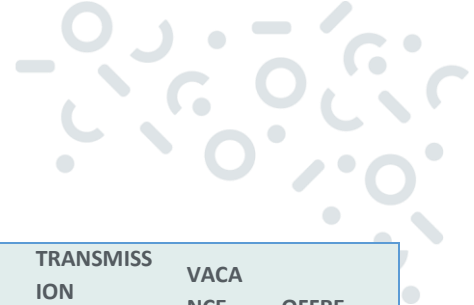


CODE LA FONCTION PUBLIQUE	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DUREE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISS ION CONTROLE DE LEGALITE	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
	renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création	la même catégorie.				
<u>L332-8</u> 5°)	Emplois à TNC dont la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d'un TC dans les communes ≥ 1000 hab. et les groupements de communes ≥ 15 000 hab.(A/B/C)	Pour le calcul des 6 ans : - Prise en compte de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles <u>L332-8</u> <u>L332-9</u> - Assimilation des services accomplis à TNC et temps partiel à des TC - Prise en compte des services discontinus lorsque la durée des interruptions entre 2 CDD ≤ 4 mois	Délibération + CDD	Oui	<u>Oui</u>	Oui sur l' <u>espace numérique commun aux 3 FP</u>
<u>L332-8</u> 6°)	Emplois des communes < 2000 hab. et des groupements de communes < 10 000 hab. 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 (A/B/C)					

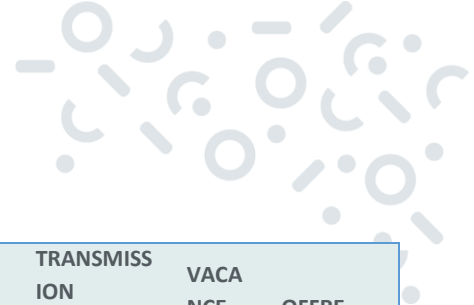


Les autres cas de recrutement

ARTICLES	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DUREE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISSION CONTRÔLE DE LEGALITE	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
<u>L. 326-1, L. 352-4, L. 352-5</u>	Personnes handicapées (A/B/C)	Durée similaire à celle d'un stage (suite à nomination stagiaire)	Délibération + CDD	Oui	<u>Oui</u>	Oui sur l' <u>espace numérique commun aux 3 FP</u>
<u>L. 343-1, L. 343-2, L. 343-3</u>	Emplois de direction (> 40 000 hab.)	CDD	Délibération + CDD	Oui	<u>Oui</u>	
<u>L. 333-1 à L. 333-7, L. 333-9, L. 333-10</u>	Collaborateur de cabinet	Dans la limite du mandat	Délibération (autorisation budgétaire) + CDD	Non	Non	Oui si contrat ≥ 1 an sur l' <u>espace numérique commun aux 3 FP</u>
<u>L. 333-12, L. 554-4, L. 557-2</u>	Collaborateur de groupe d'élus	3 ans maximum renouvelables 1 fois (6 ans maximum) dans la limite du terme du mandat de l'assemblée délibérante Possibilité de transformation en CDI à l'issue des 6 ans	Délibération (autorisation budgétaire) + CDD	Non	Non	
<u>L. 326-10 à L. 326-19</u>	Recrutement dans des emplois du niveau de la catégorie C de personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas de diplôme ou de qualification professionnelle reconnue ou dont le niveau de qualification est inférieur à celui d'un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel	entre un an et deux ans	Délibération + CDD	Oui	Non	



ARTICLES	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DUREE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISSION CONTROLE DE LEGALITE	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
<u>art. 167 Loi n°2017-86</u>	Dispositif expérimental : recrutement de personnes sans emploi, en qualité de contractuels, sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A ou B afin de leur permettre de suivre, en alternance avec l'activité professionnelle, une formation en vue de se présenter, à l'issue du contrat, au concours d'accès au cadre d'emplois correspondant à l'emploi occupé	entre un an et deux ans	Délibération + CDD	Oui	Non	
<u>art. L. 422-6 et L. 422-7 CASF</u>	Assistants maternels et assistants familiaux		Délibération + CDD	Oui	Non	
<u>art. L. 1224-3 code du travail</u>	Reprise par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé	reprise des clauses substantielles du contrat antérieur	CDD ou CDI selon la nature du contrat antérieur avec reprise des clauses substantielles du contrat antérieur	Oui	Non	Non



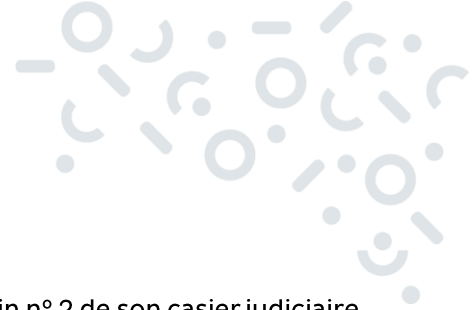
ARTICLES	MOTIFS DE RECRUTEMENT	DUREE	ACTES ADMINISTRATIFS	TRANSMISSION CONTROLE DE LEGALITE	VACANCE D'EMPLOI	OFFRE D'EMPLOI
L. 445-1 L. 445-2 L. 554-1	Reprise par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics dans le cadre d'un service public administratif, de l'activité d'une personne morale de droit public qui emploie des agents contractuels de droit public	reprise des clauses substantielles du contrat antérieur	CDD ou CDI selon la nature du contrat antérieur avec reprise des clauses substantielles du contrat antérieur	Oui	Non	Non

Les conditions de recrutement

Les conditions générales de recrutement des agents contractuels sont, à l'exception de celles relatives à la nationalité, identiques à celles applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Jouissance des droits civiques

Le candidat ne doit pas avoir fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques par décision de justice.

**Absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions**

- Pour un candidat de nationalité française : les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions ; il ne doit pas avoir fait l'objet, dans un Etat étranger, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions
- Pour un candidat de nationalité étrangère ou apatride : il ne doit pas avoir subi, en France ou à l'étranger, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ; l'autorité territoriale opère les vérifications nécessaires.
- Pour les ressortissants européens, leur vérification est effectuée conformément aux précisions apportées par une circulaire ministérielle du 4 octobre 1993 qui décrit, par pays d'origine, les procédures de vérification des conditions.

Position régulière au regard du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants

- pour un candidat de nationalité étrangère : être en 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. 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.

Aptitude physique

Le candidat doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les conditions de vérification de l'aptitude physique à l'embauche sont les mêmes que pour les fonctionnaires : le candidat est examiné par un médecin agréé et doit produire à l'autorité territoriale, au moment de l'engagement, un certificat médical d'aptitude.

Si le médecin conclut à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé. Lorsqu'il a déjà été employé par une collectivité territoriale ou un établissement public, le candidat doit fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics.

Age

Aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée pour le recrutement d'un agent contractuel. Toutefois, compte tenu de la scolarité obligatoire, l'âge minimum de 16 ans est à respecter. Pour les mineurs non émancipés, une autorisation des parents est nécessaire. L'âge limite de recrutement est fixé à 67 ans. Toute décision de recrutement prise en méconnaissance de cette disposition est nulle et non avenue. Ainsi, une collectivité peut, sans commettre de faute, mettre fin à un contrat avant son terme pour se mettre en conformité avec cette disposition.

Condition de diplôme

Le recrutement d'un agent contractuel n'est pas subordonné à la détention des diplômes requis pour se présenter au concours externe donnant accès aux emplois titulaires de la même catégorie ; l'expérience professionnelle acquise par l'intéressé peut compenser un niveau inférieur de formation. Le candidat doit simplement avoir les compétences requises pour exercer les fonctions.

On signalera néanmoins le cas particulier des « professions réglementées » (par exemple, celle de médecin, celle de sage-femme) dont l'exercice est subordonné à la détention de qualifications professionnelles.

Restrictions liées à la nationalité

Les agents contractuels de nationalité étrangère ne peuvent pas être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions :

- ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté
- ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.



Il est à noter qu'un candidat ayant la nationalité d'un Etat n'appartenant pas à l'UE, s'il peut être engagé en qualité d'agent contractuel, ne peut en revanche pas être recruté en qualité de fonctionnaire.

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

La procédure de recrutement pour pourvoir les emplois doit respecter les principes de transparence, d'égal accès aux emplois publics et de non-discrimination.

Le recrutement sur emploi permanent

L'autorité territoriale 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

RECRECITER : 3 ETAPES OBLIGATOIRES

1. LA CREATION DE L'EMPLOI

S'il n'existait pas déjà, tout emploi sur lequel est recruté un agent contractuel doit au préalable avoir été créé, qu'il soit permanent ou non. La création des emplois relève de la compétence de l'organe délibérant, qui doit préciser le ou les grades de fonctionnaire correspondants. La date d'effet ne peut pas être rétroactive.

La délibération doit par ailleurs préciser, en cas de création d'un emploi permanent, s'il peut le cas échéant être pourvu à titre permanent par un agent contractuel dans les cas prévus par l'article [L332-8](#)

Si c'est le cas, la délibération doit alors préciser :

- le motif invoqué pour la création de l'emploi
- la nature des fonctions
- le niveau de recrutement
- le niveau de rémunération

Il est impossible de créer un emploi permanent exclusivement réservé aux agents contractuels.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle de délibération portant création d'un emploi permanent](#)

2. LA VACANCE D'EMPLOI

Dès lors qu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale doit :

- en informer le centre de gestion, afin que celui-ci mette en œuvre des mesures de publicité, notamment sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques.
- assurer la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis doit préciser :

- les missions du poste,
- les qualifications requises pour l'exercice des fonctions,

- les compétences attendues,
- les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.
- le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel
- la liste des pièces requises pour déposer sa candidature
- la date limite de dépôt des candidatures. Sauf urgence, le délai de candidatures ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis.

Si la déclaration de vacance d'emploi n'est pas effectuée, le recrutement sur l'emploi vacant ou nouvellement créé est illégal.

La vacance d'emploi doit également être déclarée avant l'éventuel renouvellement de l'engagement de l'agent contractuel.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Note déclaration de création ou de vacance d'emploi](#)

[Saisir les déclarations de vacance d'emploi : mode d'emploi application de la bourse de l'emploi](#)

3. LA PROCEDURE DE SELECTION

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent de la fonction publique.

L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur :

- les compétences,
- les aptitudes,
- les qualifications et l'expérience professionnelles
- le potentiel du candidat
- sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir

Dans le respect des dispositions ci-dessous, l'autorité territoriale peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée sur chaque candidature.



VOS CONTACTS

[Demander l'accompagnement de notre chargé de recrutement](#)

recrutement@cdg25.org

1. L'ACCUSE DE RECEPTION DES CANDIDATURES

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



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle accusé de réception courrier](#)

[Modèle accusé de réception « mail »](#)

2. L'ANALYSE DES CANDIDATURES

L'autorité territoriale, ou son représentant, peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle d'outil d'analyse des candidatures](#)

3. LE OU LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

Les candidats présélectionnés à l'issue de ces vérifications, sont 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. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

NB : Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article L. 332-13 (remplacement d'un agent) par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'appliquer ces dispositions.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle convocation entretien](#)[Modèle convocation entretien « mail »](#)[Modèle réponse négative sans entretien](#)

4. L'INFORMATION SUR LES OBLIGATIONS DEONTOLOGIQUES

Une information relative aux obligations déontologiques prévues dans le code général de la fonction publique susvisée et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Informations déontologiques à transmettre au candidat présélectionné](#)[Accusé réception obligation déontologique](#)

5. LA SYNTHÈSE DES APPRÉCIATIONS DES CANDIDATURES

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle de procès-verbal](#)

6. LA DÉCISION ET L'INFORMATION DES CANDIDATS NON-RETENUS

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.

NB : Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article L. 332-8 lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient), l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, dans les conditions ci-dessus, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. De même le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent de la fonction publique territoriale relevant de l'article L. 332-8 n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle de réponse négative après entretien](#)



Le recrutement sur emploi non permanent ~~(article 3)~~

RECRUTER : 3 ETAPES OBLIGATOIRES

1. LA CREATION DE L'EMPLOI

S'il n'existait pas déjà, tout emploi sur lequel est recruté un agent contractuel doit au préalable avoir été créé, qu'il soit permanent ou non. La création des emplois relève de la compétence de l'organe délibérant, qui doit préciser le ou les grades de fonctionnaire correspondants. La date d'effet ne peut pas être rétroactive.



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Modèle de délibération portant création d'un emploi non permanent](#)

2. LA PUBLICITE DE L'EMPLOI

Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font l'objet de l'obligation de publicité sur [l'espace numérique commun aux 3 Fonctions publiques](#). Les emplois pourvus par contrat pour une durée inférieure à un an font l'objet d'une publicité sur le site internet de la collectivité ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante (www.emploi-territorial.fr).



VOS MODELES, VOS OUTILS

[Publier l'emploi](#)

[Saisir les déclarations de vacance d'emploi : mode d'emploi application de la bourse de l'emploi](#)

3. LA PROCEDURE DE SELECTION

Même si aucune procédure de sélection n'est définie par les textes, la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois non permanents doit respecter les principes de transparence, d'égal accès aux emplois publics et de non-discrimination.

L'ACTE D'ENGAGEMENT

L'agent contractuel est recruté par un contrat écrit. Celui-ci doit préciser :

- l'article et, éventuellement, l'article du code général de la fonction publique en vertu duquel il est établi
- la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin
- la durée de l'engagement
- la définition du poste occupé et la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève
- les conditions d'emploi et de rémunération
- les droits et obligations de l'agent
- en cas de recrutement pour un remplacement momentané d'agent absent, une vacance temporaire d'emploi ou un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités : la définition précise du motif de recrutement

En outre, doivent figurer en annexe du contrat :

- en cas de recrutement pour assurer la vacance temporaire d'un emploi : le descriptif précis du poste vacant à pourvoir



- les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics
- le document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents, lorsque la collectivité en a adopté un (Règlement Intérieur).

Le contrat peut prévoir une période d'essai, sauf lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions ou pour occuper le même emploi que précédemment.

La durée initiale de la période peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite :

- de trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- de deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- de trois mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) est obligatoire pour le recrutement de salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, quel que soit le motif du recrutement ou la durée de la mission. Elle peut être faite en ligne : <https://www.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf>.



VOS CONTACTS

Demandez votre projet de contrat à demandeacte@cdg25.org

REFERENCES

- > [Le Code général de la Fonction Publique](#)
- > [Décret n°88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- > [Décret n° 2018-1351](#) du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques
- > [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