



Guide du recrutement sur emploi permanent dans la Fonction Publique Territoriale

Les dispositions générales

Les emplois de chaque collectivité ou établissement public sont créés par délibération. Celle-ci précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. De plus, la délibération indique si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984.

Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés. Lorsque la délibération est prise, elle doit être envoyée par la collectivité ou l'établissement public au contrôle de légalité pour devenir exécutoire.

La délibération, ne peut être restreindre à une voie d'accès particulière le recrutement d'un agent sur emploi permanent pour une collectivité locale ou un établissement public local ou intercommunal car cela ferait obstacle au principe d'égal accès à l'emploi public (*Conseil d'Etat « Communauté d'agglomération du Nord Grande-Terre » du 6 février 2019, n° 414066*).

Cet emploi permanent sera pourvu en priorité par un(e) candidat(e) inscrit(e) sur une liste d'aptitude ou par un(e) fonctionnaire qui s'est déclaré(e) candidat(e) par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe, par voie de promotion interne ou d'avancement de grade

Lorsque la délibération prévoit qu'un emploi est susceptible d'être occupé par un agent contractuel ; cela constitue une exception au recrutement car **un emploi permanent ne saurait, en aucun cas, être réservé à un candidat contractuel** (*Conseil d'Etat « Communauté de communes du pays de Laval » du 12 juin 1996, n° 16751*).

La déclaration de vacance ou de création de poste

Lorsqu'un **emploi permanent est créé ou devient vacant**, la collectivité territoriale ou l'établissement public en informe le Centre de Gestion qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance. A cet effet, la collectivité territoriale ou l'établissement public, saisit sa ou ses déclarations sur l'application site www.emploi-territorial.fr.

La vacance d'emploi, pour le *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*, **comporte obligatoirement les informations suivantes :**

- versant de la fonction publique dont relève l'emploi,
- création ou vacance d'emploi,
- la catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, de l'emploi,
- l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi,
- les références du métier auquel se rattache l'emploi,
- les missions de l'emploi,
- l'intitulé du poste,
- la localisation géographique de l'emploi,
- la date de la vacance de l'emploi,
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

Par la suite, la publication de l'arrêté de déclaration de vacance ou de création de l'emploi fait l'objet d'un envoi au contrôle de légalité assuré par le Centre de Gestion des Ardennes deux fois par mois.

Concernant les **délais de publicité de ces déclarations**, la jurisprudence du Conseil d'Etat précise qu'un délai de 2 mois est raisonnable et qu'un délai de 9 mois est suffisant pour recruter des agents et particulièrement des contractuels. A contrario, un délai de 30 jours est insuffisant (*Conseil d'Etat 16/06/1997*).

Le délai de vacance commence à courir dès la signature de l'arrêté par le Centre de Gestion et non à la réception de la vacance.

Les différents cas nécessitant ou non une déclaration de vacance ou de création d'emploi :

DÉCLARATION DE VACANCE OU DE CRÉATION D'EMPLOI	ABSENCE DE DÉCLARATION DE VACANCE OU DE CRÉATION D'EMPLOI
Vacance d'un emploi	
<ul style="list-style-type: none"> - Mutation, - Retraite, - Démission, - Licenciement, - Révocation, - Perte de nationalité française, - Déchéance des droits civiques, - Interdiction d'exercer un emploi public, - Abandon de poste, - Décès, - Détachement de longue durée (supérieur à 6 mois), - Disponibilité d'office pour raison de santé ou droit pour raison familiales de plus de 6 mois. 	<ul style="list-style-type: none"> - Congés relatifs à la position d'activité article 57 de loi du 26 janvier 1984) : congés de maladie, maternité ou adoption, activités de réserviste etc., - Mise à disposition, - Congé de présence parentale, - Suspension, - Temps de travail partiel, - Congé parental, - Détachement de courte durée, - Disponibilité d'office pour inaptitude physique ou disponibilité de droit sur demande pour raisons familiales de moins de 6 mois.
Création d'un emploi	
<ul style="list-style-type: none"> - Emplois permanents créés - Emplois transformés (modification de la rémunération, du mode de recrutement et de la durée de travail de 10% et plus), - Emplois fonctionnels accessibles par détachement, - Emplois permanents à temps complet ou à temps non complet, - Emplois liés aux contrats de projet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Emplois pourvu par avancement de grade, - Emplois de collaborateur de cabinet, - Emplois de direction accessible par recrutement direct, - Emplois de droit privé, - Les accroissements temporaires ou saisonniers d'activité.
L'emploi lors du recrutement d'un agent	
<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'agents contractuels dans des emplois permanents, - Recrutement dans des emplois permanents par dérogation au concours, - Recrutement par le parcours PACTE, - Renouvellement d'un détachement, - Renouvellement d'un agent contractuel, 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'un agent contractuel dans un emploi permanent lorsqu'il s'agit d'assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou contractuel, - Nomination d'un agent lauréat occupant auparavant l'emploi comme agent non titulaire.

L'offre d'emploi

La **procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels** a été considérablement touchée par les récentes réformes de la Fonction Publique Territoriale.

Dorénavant, **un individu, n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, peut se porter candidat dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.**

Cependant, pour les **emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient** et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (*au sens de l'article 3-3 2° de la loi 84-53*) ; **l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.** Le cas échéant, son renouvellement de ce dernier type de contrat est conditionné par le même constat.

Cela étant, **l'autorité territoriale doit accuser réception de chaque candidature et en vérifier la recevabilité** au regard des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Par ailleurs, **l'autorité territoriale peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste ne correspond pas au profil recherché au regard notamment :**

- de la formation suivie et,
- de l'expérience professionnelle acquise.

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de l'avis de publicité de vacance ou de création d'emploi.

De plus, une information relative aux obligations déontologiques et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal est à donner **au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.**

A l'issue des entretiens de recrutement, **le jury d'entretien produit un document qui précise les appréciations portées sur chaque candidat** présélectionné au regard de :

- ses compétences,
- ses aptitudes,
- ses qualifications,
- son expérience professionnelle,
- son potentiel et,
- sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent.

Par ailleurs, il peut être prévu par la collectivité ou l'établissement public des modalités complémentaires à la procédure de recrutement sur l'emploi permanent, notamment pour éclairer l'appréciation des points énoncés plus haut.

Ce document sera transmis à l'autorité territoriale qui décidera des suites à donner à la procédure de recrutement.

Enfin, à l'issue du recrutement, un arrêté de nomination sur l'emploi pourvu, indiquant le grade de l'agent recruté et correspondant aux déclarations établies doit être réalisé par **la collectivité ou l'établissement public.** Il sera alors envoyé au contrôle de légalité et au Centre de Gestion (pour les collectivités affiliées).

Le Centre de Gestion des Ardennes reste à votre disposition pour tout besoin durant le processus de recrutement des collectivités.

Le poste va devenir vacant de manière certaine dans un délai de plusieurs mois



Le poste est déjà enregistré au tableau des effectifs



Reprendre la délibération portant création de l'emploi et des grades afférents



Le poste va être créé ou modifié (ex : modification durée hebdomadaire de service supérieure à 10 %)



Prendre une délibération créant l'emploi et l'enregistrer au tableau des effectifs



Transmettre la délibération au contrôle de légalité



Saisir la ou les déclaration(s) de vacance(s) ou de création(s) d'emploi auprès du Centre de Gestion (une déclaration par grade)

Saisir l'offre d'emploi en même temps que la déclaration ou les déclarations pour pourvoir l'emploi permanent

Procéder au recrutement (sélection des candidatures, entretiens ... éventuellement avec l'aide du Centre de Gestion en cas besoin)

L'autorité territoriale prend un acte de nomination et le transmet au contrôle de légalité et au Centre de Gestion pour le suivi de la carrière

Faire le suivi de la déclaration dans le logiciel pour clôturer l'opération

Le délai à respecter est de deux mois entre l'envoi de la déclaration au contrôle de légalité et le recrutement d'un agent notamment contractuel