

MODALITES DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents (cf. circulaire n° 20.2020) doit respecter une procédure permettant de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics.

L'appréciation portée sur chaque candidature reçue doit reposer sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir (art. 1er IV décret. n° 2019-1414 du 19 déc. 2019)

Ces principes généraux s'appliquent également (art. 2-2 décret. n° 88-145 du 15 février 1988) :

- aux recrutements d'agents par contrat de projet,
- aux recrutements directs effectués en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

1. CREATION DE L'EMPLOI

La création d'un emploi relève de la compétence de l'organe délibérant.

La délibération doit impérativement préciser, en cas de création d'un emploi permanent, si l'emploi peut être pourvu à titre permanent par un agent contractuel dans les cas suivants :

- emploi permanent pour lequel il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- emploi permanent lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,
- dans les communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants: tous les emplois permanents,
- dans les communes de moins de 1 000 habitants ou les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants: tous les emplois permanents,
- dans les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%.

La délibération doit également préciser :

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



Un emploi permanent ne peut être créé et réservé uniquement aux agents contractuels.

2. PUBLICITE DE L'AVIS DE VACANCE OU DE CREATION D'EMPLOI

Il appartient à l'autorité territoriale d'assurer la publicité des créations ou vacances d'emplois permanents sur le site emploi-territorial.fr, ou si la publicité n'est pas obligatoire par tout moyen assurant une publicité suffisante.



Une absence de déclaration de vacance ou de création d'emploi peut rendre un recrutement illégal.

3. LES CANDIDATS

Les candidats doivent répondre obligatoirement aux conditions suivantes :

- jouir de leurs 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,
- justifier de l'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 :

- être en 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.

- remplir les conditions d'aptitude physique.

4. LE RECRUTEMENT



L'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service justifient le recrutement d'un agent contractuel, ne peut se faire que lorsque l'autorité territoriale aura établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. En effet, les lauréats inscrits sur une liste d'aptitude bénéficient d'une priorité de recrutement sur le fondement de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984. Cette même règle doit être respectée lors du renouvellement d'un contrat.

5. LE CONTRAT

Le recrutement d'un agent contractuel donne lieu à l'établissement d'un contrat. Ce contrat doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- l'article sur lequel il est établi (voir circulaire n° 20),
- la date de début et de fin de recrutement,
- le détail de l'emploi occupé et la catégorie hiérarchique dont il relève,
- les conditions de rémunération,
- les droits et obligations de l'agent
- la période d'essai et son renouvellement éventuel (voir n° 6).

6. PERIODE D'ESSAI

Il est possible de prévoir une période d'essai lors de l'établissement du contrat :

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



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