

NOTE D'INFORMATION

N° 2020/01

A l'attention de :

Mmes et MM. les Maires et Président.e.s d'Établissements Publics Intercommunaux,
Mmes et MM. les Directeurs.rice.s Généraux.ales des Services et Secrétaires de Mairie.

Cas et modalités de recrutement des agents contractuels

Date d'effet : 1^{er} janvier 2020

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

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

Suite à la publication du décret du 19 décembre 2019, les modifications des cas de recours aux agents contractuels et la procédure de recrutement obligatoire pour pourvoir les emplois permanents par un agent contractuel sont désormais applicables.

1) LES CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS : MODIFICATIONS

Les différents cas de recours aux agents contractuels sont listés dans un tableau fourni en annexe. Vous trouverez, ci-dessous, les principaux changements apportés par la loi du 6 août 2019.

a) Le contrat lié à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité ou à un projet.

Les conditions et modalités de recrutement d'un contractuel sur un emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier d'activité) restent inchangées.

Toutefois, **il est créé un nouveau contrat dit contrat de projet ou d'opération**. Ce contrat vise à répondre à un besoin temporaire de l'administration pour mener un projet nécessitant des compétences spécifiques, tel un projet d'équipement, de développement ou d'urbanisme à caractère exceptionnel (refonte du système informatique, réorganisation des outils en matière de RH, maîtrise d'ouvrage d'un chantier complexe...).

Ce contrat pourra être utilisé seulement après la publication d'un décret. Une note d'information vous sera adressée dès sa parution.

b) Le remplacement d'un agent sur un emploi permanent

Depuis 2012, ce type de recrutement est prévu pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel.

Les motifs d'absence permettant le recours à ce contrat ont été complétés.

Désormais, un agent contractuel peut être recruté pour occuper un emploi permanent en remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel 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 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 pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- d'un congé régulièrement octroyé en application de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : congés annuels, congés de maladie, temps partiel thérapeutique, congé pour maternité ou pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé pour formation syndicale, ...),
- d'un congé de présence parentale,
- d'un congé parental.

Les autres motifs initialement prévus restent inchangés (temps partiel, congé régulièrement octroyé à un agent contractuel).

c) La vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Cette disposition reste inchangée. Pour les besoins de continuité du service, un agent contractuel peut être recruté pour occuper un emploi permanent pour faire face à une vacance temporaire d'emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

d) Le recrutement de contractuels sur des emplois permanents

Depuis 2012, l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit cinq cas dérogatoires permettant de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents. Les cas 2, 3 et 4 mentionnés ci-dessous ont été modifiés.

Des emplois permanents peuvent être occupés par des contractuels de manière permanente :

1° : Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° : **lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (*cette possibilité n'est plus limitée aux emplois de catégorie A*) ;**

Dans ce cas, l'autorité territoriale doit établir un constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. En cas de renouvellement, ce constat doit être à nouveau établi.

3° : **pour tous les emplois permanents, quel que soit le temps de travail, dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants (*cette possibilité n'est plus limitée aux emplois de secrétaire de mairie*) ;**

3° bis : **pour tout emploi permanent dans les 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 ;**

4° : **Pour les emplois à temps non complet des communes lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet (*le seuil de population a été supprimé*) ;**

5° : 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.

2) LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT OBLIGATOIRE POUR POURVOIR LES EMPLOIS PERMANENTS PAR UN AGENT CONTRACTUEL :

a) Rappel :

Il appartient à l'organe délibérant de créer les emplois qu'ils soient permanents ou non. Cette délibération doit préciser le ou les grades permettant de pourvoir ce poste.

Il est impossible de créer un emploi exclusivement réservé aux agents contractuels. Si l'organe délibérant exprime la volonté d'ouvrir le recrutement sur un emploi permanent au mode contractuel, la délibération devra indiquer :

- le fondement juridique de cette ouverture (voir 1) « d » ci-dessus),
- la nature des fonctions,
- le niveau de recrutement,
- le niveau de rémunération.

b) Une procédure obligatoire

Le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents doit respecter une procédure permettant de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics. Les modalités de cette procédure sont définies par décret du 19 décembre 2019. Ces dispositions ne s'appliquent pas au recrutement direct de contractuels sur les emplois de DGS mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janv. 1984

Cette procédure s'applique aux recrutements pour pourvoir un emploi permanent par un agent contractuel relevant des articles 3-1 (remplacement), 3-2 (recrutement temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire) et 3-3 (5 cas dérogatoires au recrutement sur emploi permanent) de la loi du 26/01/1984 dont l'avis de création ou de vacance est publié, **à compter du 1er janvier 2020.**

Cette procédure oblige l'autorité territoriale à :

- ✓ **assurer la publicité de la création ou de la vacance d'emploi permanent** (pouvant être pourvu par un contrat d'une durée supérieure à un an) **sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques.**

Nota : Comme pour tout emploi permanent créé ou vacant, l'autorité territoriale doit assurer la publicité de la vacance d'emploi auprès du centre de gestion via le site www.emploi-territorial.fr qui se charge de la transmission au site www.place-emploi-public.gouv.fr (espace numérique commun aux trois fonctions publiques).

Cette publicité doit mentionner ou être accompagnée d'une fiche précisant : 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 doivent être mentionnés. Ce document doit aussi indiquer la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Les candidatures sont adressées à l'autorité.

La période entre la date de publication de cet avis et la date limite de dépôt des candidatures ne peut pas être inférieure à un mois.

- ✓ **accuser réception des candidatures.**
- ✓ **vérifier la recevabilité des candidatures** au regard des obligations législatives et réglementaires (ex : diplôme obligatoire pour l'exercice d'une profession, infirmiers).

- ✓ **faire une pré-sélection** par rapport au profil recherché sur la base de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.
- ✓ **convoquer les candidats retenus à au moins un entretien.** Cet entretien n'est pas obligatoire pour les contrats de remplacement d'une durée inférieure ou égale à 6 mois. Cet entretien ou ces entretiens sont conduits :
 - par au moins deux personnes relevant de l'autorité territoriale dans les collectivités de plus de 40 000 habitants pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie ;
 - par au moins une personne relevant de l'autorité territoriale dans tous les autres cas de recrutement sur un emploi permanent.
- ✓ **produire un état des appréciations** (compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions) pour chaque candidat présélectionné.

Nota : Une délibération peut compléter cette procédure notamment pour préciser les critères d'appréciation.
- ✓ **transmettre cet état à l'autorité territoriale.**
- ✓ **informer les candidats non retenus de la décision de rejet.**
- ✓ **fournir au candidat retenu une information relative aux obligations déontologiques des agents publics** (articles 25, 25 septies et 25 octies de la loi du 13 juillet 1983) **et aux sanctions pénales encourues en cas de manquements** (articles 432-12 et 432-13 du code pénal).

Les services du Centre de Gestion restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

A Volx, le 15/01/2020



Claude DOMEIZEL,
Président du Centre de Gestion
des Alpes-de-Haute-Provence,
Membre honoraire du Sénat.

P.J. : tableau de synthèse des différents types de recrutement et durée de l'engagement.

Type de recrutement	Loi n° 84-53 du 26/01/84 (Ancienne référence)	Code général FP du 01/03/2022 (Nouvelle référence)	Délibération obligatoire	Déclaration de vacance d'emploi	Procédure de recrutement	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Recrutement temporaire sur un emploi non permanent							
Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	Article 3, I, 1°	Article L332-23-1°	OUI	NON	Non obligatoire	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois	Contrat à durée déterminée
Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	Article 3, I, 2°	Article L332-23-2°	OUI	NON	Non obligatoire	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	Contrat à durée déterminée
Contrat de projet ou d'opération	Article 3, II	Article L332-24,25,26	OUI	OUI	Obligatoire	1 an au minimum 6 ans au maximum	Contrat à durée déterminée
Recrutement temporaire sur un emploi permanent							
Remplacement d'agent sur un emploi permanent	Article 3-1	Article L332-13	Délibération de principe	NON (Publicité sur le site Internet de la collectivité ou autre moyen)	Obligatoire (entretien facultatif pour les contrats d'une durée inférieure à 6 mois)	Durée de l'absence de l'agent à remplacer (peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer)	Contrat à durée déterminée
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 3-2	Article L332-14	OUI	OUI	Obligatoire	Durée maximale d'un an (contrat renouvelable pour une même durée si la condition de recherche infructueuse est remplie)	Contrat à durée déterminée
Recrutement sur un emploi permanent							
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	Article 3-3-1°	Article L332-8-1°	OUI	OUI	Obligatoire	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	Article 3-3 – 2°	Article L332-8-2°	OUI	OUI	Obligatoire	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent - dans les communes de moins de 1000 habitants; dans les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants ; - dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 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, pour tous les emplois.	Article 3-3-3° Article 3-3-3° bis	Article L332-8-3° Article L332-8-4°	OUI	OUI	Obligatoire	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée

LES DIFFERENTS TYPES DE RECRUTEMENT ET LA DUREE DE L'ENGAGEMENT

Type de recrutement	Ancienne appellation Loi n° 84-53 du 26/01/84	Nouvelle appellation Code général FP du 01/03/2022	Délibération obligatoire	Déclaration de vacance d'emploi	Procédure de recrutement	Durée de l'engagement	Acte de recrutement
Recrutement sur un emploi permanent							
Emploi permanent à temps non-complet < 50% d'un temps complet	Article 3-3 – 4°	Article L332-8-5°	OUI	OUI	Obligatoire	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de	Article 3-3 – 5°	Article L332-8-6°	OUI	OUI	Obligatoire	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Emploi permanent (quel que soit le temps de travail) de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie (emplois des catégories A, B et C**) **A compter du 1 ^{er} janvier 2028, toute commune comptant moins de 2 000 habitants devra juridiquement disposer d'un agent exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie relevant d'un cadre d'emplois classé au moins dans la catégorie B.		Article L.332-8-7°	OUI	OUI	Obligatoire	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans.	Contrat à durée déterminée A l'issue des 6 ans, durée indéterminée
Recrutement spécifique							
Personnes handicapées	Article 38	Article L352-4	OUI	OUI	Obligatoire	Durée du contrat correspondant à la durée du stage. Contrat renouvelable pour une durée n'excédant pas sa durée initiale	Contrat à durée déterminée A l'issue du CDD, titularisation
Certains emplois de direction : • DGS et DGAS des départements et régions ou collectivités exerçant leurs compétences ; • DGS, DGAS et DGST (communes ou EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants) ; • DG certains établissements publics appartenant à une liste fixée par décret.	Article 47	Article L343-1 (règles jusqu'à L343-5 et L544-9)	OUI	OUI	En attente d'un décret spécifique précisant les modalités de sélection.	Non précisée par la loi	Contrat à durée déterminée
Collaborateur de cabinet	Article 110	Article L333-1 (règles jusqu'à L 333-11)	OUI	NON	Non obligatoire	Au maximum jusqu'à l'expiration du mandat électoral	Arrêté
Collaborateur de groupe d'élus (communes de plus de 100 000 habitants)	Article 110-1	Article L 333-12	OUI	NON	Non obligatoire	3 ans maximum renouvelables dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée. A l'issue d'une période de 6 ans, renouvellement à durée indéterminée	Arrêté