



Tulle, le 21 novembre 2022

Recrutement d'agents contractuels dans la fonction publique

➤ **Agents contractuels de la fonction publique territoriale : (Article L.311-1 du CGFP)**

Les emplois permanents des Collectivités Territoriales et établissements Publics administratifs territoriaux, sont occupés par des fonctionnaires, sauf dérogation prévue par une disposition législative. En vertu de ce principe, le recours à des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents, reste l'exception et n'est envisageable que lorsque la recherche de fonctionnaire est infructueuse. Pour les emplois non permanents le recours à des agents contractuels est réglementairement prévu.

➤ **Recrutement de contractuels sur un emploi permanent :**

➔ **Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel (article L.332-13 du CGFP) :**

Pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités et établissements publics locaux peuvent être occupés par des agents contractuels, pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ou momentanément indisponible. Cette possibilité concerne les emplois de catégories A, B ou C.

Les contrats établis pour ce motif sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés (le cas échéant), par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

➔ **Vacance temporaire d'emploi (article L.332-14 du CGFP) :**

Un contractuel peut être recruté sur un poste temporaire vacant, en attente du recrutement d'un fonctionnaire. Cette possibilité concerne les emplois de catégories A, B ou C. Il s'agit dans ce cas d'un CDD d'un an maximum, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté.

➔ **Absence de cadres d'emplois de fonctionnaire (article L.332-8 1° du CGFP) :**

Un agent contractuel peut être recruté lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires pour assurer les fonctions recherchées. Cette possibilité concerne les emplois de catégories A, B ou C.

Un agent contractuel peut être recruté en CDD. Contrat à durée déterminée de 3 ans maximum. Le CDD est renouvelable sur décision de l'employeur, dans la limite de 6 ans.

Au-delà de 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

→ Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (article L.332-8 2° du CGFP) :

Un agent contractuel peut être recruté si les fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté. Cette possibilité concerne les emplois de catégories A, B ou C. Le recrutement s'effectue en CDD de 3 ans maximum, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans. Après 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

→ Dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants pour pourvoir à tout emploi (article L.332-8 3° du CGFP) :

Cette possibilité concerne les emplois de catégories A, B,C. Le recrutement s'effectue en CDD de 3 ans maximum, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans. Après 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

→ 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, pour tous les emplois (article L.332-8 4° du CGFP) :

Cette possibilité concerne les emplois de catégories A, B,C. Le recrutement s'effectue en CDD de 3 ans maximum, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans. Après 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

→ Dans les communes d'au moins 1000 habitants et les groupements de communes d'au moins 15 000 habitants pour pourvoir tous les emplois à temps non complet dont la quotité hebdomadaire de travail est inférieure à 17h30 (article L.332-8 5° du CGFP) :

Cette possibilité concerne les emplois de catégories A, B,C. Le recrutement s'effectue en CDD de 3 ans maximum, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans. Après 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

→ Dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants :

Pour pourvoir un emploi dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre, ou de suppression d'un service public, (article L.332-8 6° du CGFP) .

Cette possibilité concerne les emplois de catégories A, B,C. Le recrutement s'effectue en CDD de 3 ans maximum, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans. Après 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

→ Pour le recrutement des personnes handicapées (article L. 352-4 du CGFP) :

Cette possibilité concerne les emplois de catégories A, B,C. Le recrutement s'effectue en CDD d'une durée correspondant à la durée prévue par le statut particulier, renouvelable une fois dans la limite de la durée initiale. Au terme de ce contrat, son bénéficiaire est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières le cas échéant exigées pour l'exercice de la fonction.

→ Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE) :

Pour pourvoir des emplois permanents par des jeunes non diplômés ou sans qualification, en vue de l'obtention du diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève leur emploi (PACTE) (article L. 326-10 à L.326-19)

Cette possibilité concerne l'emploi de catégorie C. Le recrutement s'effectue en CDD d'un an renouvelable 2 fois maximum pour même durée avec vocation à titularisation.

➔ Pour pourvoir des emplois de direction (articles L. 343-1 à L. 343-3 du CGFP) :

- DGS et DGAS des Départements et Régions,
 - DGS, DGAS et DGST des Communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 hbts
 - Directeur général des Établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

La nomination d'un agent contractuel à l'un des emplois fonctionnels de direction mentionnés à l'article L. 343-1 n'entraîne pas sa titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.

➤ **Recrutement de contractuels sur un emploi non permanent :**

➔ Accroissement temporaire d'activité (article L.332-23 1° du CGFP) :

L'accroissement temporaire d'activité correspond aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration. Le recrutement s'effectue en CDD de 1 an maximum, renouvellement inclus, au cours d'une période de 18 mois consécutifs.

➔ Accroissement saisonnier d'activité (article L.332-23 2° du CGFP) :

L'accroissement saisonnier d'activité correspond aux cas de travaux qui se répètent chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons. Le recrutement s'effectue en CDD de 6 mois maximum, renouvellement inclus, au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

➔ Contrat de projet (articles L.332-24 à L.332-26 du CGFP) :

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale de 6 ans. Lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à 6 ans et que le projet ou l'opération prévu n'est pas achevé à la fin du contrat, le contrat peut être renouvelé dans la limite de 6 ans.

➔ Collaborateur de groupe d'élus (article L.333-12 du CGFP) :

Les groupes d'élus aux assemblées délibérantes (conseils municipal, départemental, régional, conseil d'administration) peuvent recruter des collaborateurs. Le recrutement d'un collaborateur d'un groupe d'élus se fait par CDD de 3 ans maximum renouvelable dans la limite du mandat électoral de l'assemblée délibérante. Au-delà de 6 ans, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

➔ Collaborateur de cabinet (articles L.333-1 à L.333-10 du CGFP) :

L'autorité territoriale peut librement recruter un ou plusieurs collaborateurs pour former son cabinet et mettre librement fin à leurs fonctions. Le recrutement d'un collaborateur de cabinet se fait uniquement en CDD. La durée du contrat ne peut pas dépasser la fin du mandat électoral de l'autorité territoriale. La nomination d'une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire à un emploi de collaborateur de cabinet ne lui donne aucun droit à être titularisé dans un grade de la fonction publique territoriale.

➤ **La délibération autorisant le recrutement :**

➔ Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (article L.313-1 du CGFP) :

Une délibération doit formaliser l'emploi d'un contractuel. En effet, les emplois permanents sont créés par délibération et sont, par principe, pourvus par des agents statutaires (stagiaires ou titulaires). L'organe délibérant peut néanmoins introduire une clause permettant, dans le cas où le poste ne peut être pourvu par un fonctionnaire, l'exercice des fonctions par un agent contractuel de droit public à

certaines conditions.

La délibération doit alors comporter sous peine d'illégalité les éléments suivants :

- le motif du recours à un contractuel,
- la nature des fonctions,
- la catégorie hiérarchique A, B, C (niveau de recrutement, diplôme, expérience ...)
- la rémunération de l'emploi créé,
- le temps de travail hebdomadaire.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent pas.

➔ Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent :

L'organe délibérant doit prévoir d'autoriser le recrutement d'agents non titulaires dans la collectivité sur des emplois non permanents en précisant le(s) motif(s) juridique(s) le permettant. La délibération prévoit également les crédits nécessaires.



Attention :

Les délibérations ainsi que les actes d'engagement, doivent être pris et transmis au contrôle de légalité avant la date d'entrée en vigueur de ces derniers, sauf les contrats d'accroissement temporaire d'activité (article L.332-23 1°) et saisonnier d'activité (article L.332-23 2° du CGFP) qui ne sont pas transmissibles au contrôle de légalité.

➤ Publicité de la déclaration de la création ou de la vacance d'emploi (article L.313-4 du CGFP):

Pour un emploi permanent, tout recrutement (CDD ou CDI) ou renouvellement d'agent contractuel doit faire l'objet préalablement d'une déclaration de création ou de vacance d'emploi. L'absence de publicité entraîne l'illégalité de la procédure de recrutement, dès lors qu'il s'agit d'une formalité substantielle.

Cette déclaration doit préciser le motif du recrutement et décrire le poste à pourvoir. Elle est transmise au centre de gestion afin de mettre en œuvre les modalités de publicité adéquates. Cette obligation de déclaration de vacance n'est pas exigée dans les cas de recrutements suivants :

- recrutement suite à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;
- recrutement des collaborateurs de cabinet ou de groupes d'élus ;
- recrutement pour remplacer momentanément un agent ;

En effet, la déclaration de vacance auprès du CDG d'un emploi permanent créé ou devenu vacant est une obligation légale dont le non-respect peut entraîner l'annulation de la nomination.

Est considéré comme vacant :

- le poste nouvellement créé par l'assemblée délibérante,
- le poste resté libre à la suite du départ d'un fonctionnaire,
- quand un contrat sur poste permanent arrive à son terme et doit être renouvelé : à la suite d'une promotion interne (mais pas d'un avancement de grade), à la suite d'une disponibilité de plus de 6 mois, pour raisons familiales ou d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, et des autres disponibilités quelle que soit la durée ; à la suite d'un détachement de plus de 6 mois ; à la suite de la radiation des cadres d'un fonctionnaire quelle qu'en soit la cause.

Une déclaration de vacance d'emploi a une durée de validité permanente, tant que l'emploi n'a pas été pourvu (ou supprimé) . La déclaration doit être faite dès que la vacance est certaine.

Pour un emploi nouvellement créé, la déclaration est à effectuer lorsque la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire, c'est-à-dire lorsqu'elle a été transmise au contrôle de légalité.

Le délai entre la parution de l'offre et la nomination doit être suffisamment important pour permettre aux candidats potentiels de présenter leur candidature à la collectivité.

Afin qu'un maximum de personnes puisse candidater au poste ainsi créé ou vacant, il convient de laisser un délai préalablement au recrutement effectif. La durée de ce délai minimum a été fixée à un mois (décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019).

➤ **La fin du contrat :**

Le contrat prend fin au terme prévu ou dans les autres hypothèses ci-dessous.
Les hypothèses de fin de contrat :

➔ **A l'initiative de la Collectivité :**

Refus du renouvellement de l'engagement,

- Licenciement :
- Pour suppression d'emploi,
- Pour inaptitude physique,
- Pour faute ou insuffisance professionnelle,
- Pour abandon de poste,
- En l'absence de réemploi suite à l'impossibilité de réaffecter l'agent dans son emploi ou un emploi similaire après différents congés.
- Rupture conventionnelle.

➔ **A l'initiative de l'agent :**

Refus du renouvellement de l'engagement par l'agent,

- Démission,
- Départ à la retraite,
- Décès.
- Rupture conventionnelle.



Attention :

Le recrutement des agents contractuels de droit public étant dérogatoire, ceux-ci n'ont pas un droit automatique au renouvellement.