

Procédure de recrutement pour pourvoir un emploi permanent (FPT)

Références :

- [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son [article 3](#) et son [article 32](#) ;
- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires à la fonction publique territoriale, et notamment son [article 23-1](#), son [article 34](#) et son [article 41](#) ;
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment ses [articles 2-2 à 2-10](#) ;
- [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, et notamment son [article 1](#), son [article 2](#) et son [article 7](#) ;
- Circulaire préfectorale du 29 mars 2016 relative aux modalités de création de poste et vacance de poste dans la fonction publique territoriale (Préfecture du Haut-Rhin) ;
- [Guide du recruteur « Les étapes d'un recrutement réussi » \(CDG68 août 2019\)](#) ;

La présente circulaire a pour objet d'apporter des précisions quant à la procédure de recrutement pour pourvoir un emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

La présente circulaire ne traite pas de la procédure de recrutement applicable aux emplois de direction.

Consécutivement à la publication de la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique (JORF n°0182 du 7 août 2019), et notamment son [article 15](#), le [décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 précité](#) (JORF n°0296 du 21 décembre 2019) est venu fixer les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants. Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

À notre sens, quand bien même le décret impose le respect de cette procédure uniquement en vue de permettre le recrutement d'une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, il conviendrait de la respecter de manière systématique pour tout recrutement sur un emploi permanent, au motif que l'autorité territoriale ne peut évaluer le statut des futures candidatures lors de la publication d'une offre.

Cette procédure est applicable aux recrutements dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1^{er} janvier 2020 ([voir partie 4](#)).

1. Champ d'application

Les recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique territoriale sont prononcés à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Peuvent occuper un emploi permanent d'une collectivité territoriale :

- les fonctionnaires, recrutés en application de l'[article 3](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée ;
- les agents contractuels de droit public, recrutés en application des articles [3-1](#) (remplacement temporaire d'un agent public), [3-2](#) (vacance temporaire d'emploi), [3-3](#) et [3-4](#) (recrutement permanent CDD et CDI) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée.

Les recrutements réalisés sur le fondement du II. de l'[article 3](#) (contrat de projet) sont concerné **partiellement** par cette procédure (pas de phase de présélection, pas d'entretien, pas de phase post-entretien).

Ne sont pas concernés par cette procédure, les recrutements :

- en vue de pourvoir les emplois non permanents des collectivités territoriales (accroissement temporaire et saisonnier d'activité : I. de [article 3](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée) ;

2. Besoin et fiche de poste

La création d'un poste permanent ou la volonté de recruter un contrat de projet suppose naturellement l'existence d'un besoin.

Préalablement à sa création ([voir partie 3](#)) et à sa publicité ([voir partie 4](#)), **il y a règlementairement lieu d'établir une fiche de poste**, laquelle doit notamment :

- préciser :
 - o les missions du poste ;
 - o les qualifications requises pour l'exercice des fonctions ;
 - o les compétences attendues ;
 - o les conditions d'exercice ;
 - o le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;
- mentionner le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel ;
- indiquer la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

3. Création d'un emploi permanent

Les emplois de chaque collectivité territoriale sont créés par l'organe délibérant ([voir modèle](#)).

La délibération doit préciser le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.

Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'[article 3-3](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée.

Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.

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

La création d'un emploi doit nécessairement répondre à un intérêt public ou à une meilleure organisation du service.

En application de l'[article 12](#) de la loi n° 83-634 du 13 juil. 1983 susvisée, la création d'un emploi est illégale si son objectif est de permettre la promotion et/ou la nomination d'un agent dans un emploi qui ne répond à aucun besoin de la collectivité territoriale ou d'accorder une promotion sans changement réel des attributions de l'agent public ([CE n° 279527 du 21/07/2006](#), [CE n° 33041 du 15/05/1981](#), [CE n° 145299 du 14/04/1995](#)).

On parle alors d'une "*nomination pour ordre*", laquelle est nulle et de nul effet. Elle n'emporte aucun droit et peut être attaquée à tout moment sans condition de délais, le grief étant d'ordre public ([CE n° 75655 du 05/05/1971](#)).

Sur ce même fondement, il convient de ne pas mentionner le nom de l'agent public dans une délibération.

La « *transformation* » d'un emploi revient à le supprimer pour en créer un nouveau ([CE n°134148 du 22/02/1995](#)).

4. Publicité de l'emploi

L'autorité territoriale doit assurer la publicité de la vacance et de la création de ses emplois permanents.

Dès lors, lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale doit en informer le centre de gestion, en réalisant une déclaration de création ou de vacance de poste.

Le non-respect de cette obligation entraîne l'illégalité des nominations intervenues.

Le Centre de Gestion FPT du Haut-Rhin assure la publicité régulière des créations ou des vacances de tout emploi permanent (publicité hebdomadaire sauf exception) et les rend accessibles, sans délai, sur un espace numérique (<https://www.emploi-territorial.fr/accueil/>).

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique, l'autorité territoriale doit assurer la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Les vacances d'emploi doivent préciser le motif de la vacance (mutation externe, départ en retraite, ...) et comportent une description du poste à pourvoir.

Dans les faits, un avis de vacance ne précisant pas le motif de la vacance, ne comportant pas une description du poste à pourvoir et restreignant aux candidats inscrits sur une liste d'aptitude l'accès à cet emploi constitue une irrégularité de nature à entacher la légalité du recrutement, lequel est susceptible d'être annulé ([CAA BORDEAUX n° 17BX00694 du 12/06/2019](#)).

Le juge a considéré que l'irrégularité de la publicité préalable a privé d'une garantie les personnes susceptibles de présenter leur candidature pour occuper cet emploi public et qu'un tel manquement a également été susceptible d'exercer une influence sur le sens de la décision de l'autorité territoriale.

La réglementation précise que les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité.

La saisie de l'avis création ou de vacance comporte obligatoirement les informations suivantes :

- versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- création ou vacance d'emploi ;
- la catégorie statutaire de l'emploi et, s'il y a lieu, le grade ;
- 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.

En outre, l'avis de vacance peut mentionner des éléments de rémunération liés à l'emploi, notamment la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

L'autorité territoriale doit procéder à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi doit être accompagné d'une fiche de poste ([voir partie 2](#)).

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à 1 mois à compter de la date de publication de cet avis.

5. Procédure de recrutement

L'accès aux emplois permanents de la fonction publique est organisé, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues aux [articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée.

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 son appréciation.

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

L'appréciation portée par l'autorité territoriale sur chaque candidature reçue est fondée 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.

« Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux [aux yeux de la loi, NDLR] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. » (Article 6 de la [Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789](#)).

Les recrutements réalisés sur le fondement du II. de l'[article 3](#) (contrat de projet) sont concerné **partiellement** par cette procédure (pas de phase de présélection, pas d'entretien, pas de phase post-entretien).

5.a. Phase de candidature

Pour pourvoir un emploi permanent, la possibilité, pour un fonctionnaire ou pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, de se porter candidat est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

L'autorité territoriale, ou son représentant :

- doit accuser réception de chaque candidature ;
- doit vérifier la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation ;
- 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.

Lorsque l'emploi permanent est susceptible d'être pourvu en application du 2° de l'[article 3-3](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée, **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 renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent de la fonction publique territoriale relevant du 2° de l'[article 3-3](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

5.b. Entretien de recrutement

Les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux [articles 25, 25 septies et 25 octies](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée et aux manquements sanctionnés par les [articles 432-12 et 432-13](#) du code pénal est donnée au(x) candidat(s) présélectionné(s) n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

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.

Toutefois, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'[article 3-1](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée par un **contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois**, l'entretien de recrutement n'est pas obligatoire.

Dans les collectivités territoriales et établissements publics **de plus de 40 000 habitants**, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins 2 personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure.

5.c. À l'issue de l'entretien de recrutement

À 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.

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.

Préalablement au choix du candidat retenu, il convient de rappeler que :

- les agents contractuels sont recrutés après appréciation de leur capacité à exercer les fonctions à pourvoir ;
- l'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière.

Quand bien même un candidat, recruté en qualité d'agent contractuel sur un emploi permanent, aurait effectué de nombreux remplacements auprès de ce même employeur public, le fait pour l'autorité territoriale de n'apporter aucun élément permettant d'établir qu'aucun des fonctionnaires ayant présenté leur candidature n'aurait disposé des qualités nécessaires à l'exercice des fonctions proposées et de ne pas démontrer qu'elle se serait trouvée dans l'impossibilité de pourvoir ledit emploi par la nomination d'un agent titulaire, **constitue une irrégularité de nature à entacher la légalité du recrutement, lequel est susceptible d'être annulé.** ([CAA BORDEAUX n° 17BX01805 du 11/04/2019](#)).

6. Recrutement

Dans l'hypothèse du recrutement d'un fonctionnaire, afin d'obtenir un projet d'arrêté, l'autorité territoriale peut faire appel à son gestionnaire de carrière référent auprès du Centre de Gestion FPT du Haut-Rhin, en lui transmettant le formulaire « [Nomination stagiaire et titularisation d'un fonctionnaire territorial](#) » dûment complété.

Dans l'hypothèse du recrutement d'un agent contractuel, ce dernier doit être **recruté par un contrat écrit**.

Le contrat doit :

- mentionner l'article de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée sur le fondement duquel il est établi ;
- préciser l'alinéa en vertu duquel il est établi, lorsqu'il est conclu en application des [articles 3 et 3-3](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée ;
- préciser sa date d'effet, sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin ;
- définir le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique dont l'emploi relève ;
- préciser également les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent ;
- comporter une définition précise du motif de recrutement, s'il est conclu pour un motif de remplacement momentané d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

Outre ces mentions, le **contrat de projet doit comporter les clauses suivantes :**

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications ;
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur ;
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat.

Doit être annexé au contrat :

- un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, si la collectivité territoriale a adopté un tel document ;
- un descriptif précis du poste vacant à pourvoir, lorsque le contrat est conclu en application de l'[article 3-2](#) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée ;
- les certificats de travail délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à l'[article 38](#) du présent décret.

Le service juridique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin
est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Serge BAESLER
Maire de BALTZENHEIM