

### Contractuels : la nouvelle procédure de recrutement est exigeante dans son formalisme



Parmi les premiers décrets d'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique (LTFP) et publiés en fin d'année, figure le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 pris en application de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de l'article 15 de la LTFP. Il contient des règles communes aux trois versants de la fonction publique et des dispositions spécifiques propres à chaque versant, intégrées pour la fonction publique territoriale dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Le décret concerne les cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles 3-1 (remplacements), 3-2 (vacance temporaire d'emplois) et 3-3 (autres emplois permanents) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Pour les emplois fonctionnels à recrutement direct de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un décret spécifique d'application est prévu.

La publication du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 rend applicables les dispositions de cette même loi concernant notamment l'extension des possibilités de recours aux agents contractuels, en particulier pour les emplois permanents, de catégories B et C sur le fondement de l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984 (« besoins des services ou nature des fonctions »), la formation initiale de certains agents contractuels et la mise à disposition par les centres de gestion d'agents contractuels en vue de les affecter à des missions permanentes à temps complet ou temps non complet à la demande des collectivités.

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 vise aussi à garantir le respect du principe de l'égal accès aux emplois publics et l'absence de discriminations au sens de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en définissant un socle procédural minimal.

## **Avis de vacance ou de création d'emploi**

La publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir a lieu sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dénommé « Place de l'emploi public » dans les conditions prévues par le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018. Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication dans l'espace numérique commun, la collectivité assure elle-même la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. Sont concernés les emplois pourvus par contrat pour une durée inférieure à un an.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi doit être accompagné d'une fiche de poste qui précise : la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures, les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice, les sujétions particulières attachées au poste et le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

### **Délai de candidature**

Sauf urgence, le délai entre la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir (dans l'espace numérique commun ou, à défaut sur le site de la collectivité) et la fin du dépôt des candidatures, est d'un mois minimum. Les candidatures peuvent être adressées dès la publication de l'avis. Si l'emploi relève de l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984 (« besoins des services ou nature des fonctions »), leur examen n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire. Le renouvellement du contrat est soumis à la même procédure.

### **Critères de sélection**

L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat ainsi que sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir. Pour éclairer cette appréciation, l'autorité territoriale peut faire usage de la possibilité d'instaurer des modalités complémentaires à la procédure de recrutement définie par le décret.

### **Formalisation de l'entretien de recrutement**

Après avoir accusé réception de chaque candidature, l'autorité territoriale opère une présélection des candidats au regard : des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi et son occupation (recevabilité de la candidature), des critères de sélection mentionnés précédemment (adéquation des compétences du candidat à l'emploi concerné. L'autorité territoriale, ou son représentant peut écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché (formation et expérience, notamment). Au terme de cette présélection, l'autorité territoriale convoque tous les candidats qui ont satisfait à ces vérifications à un ou plusieurs entretiens de recrutement. Cette obligation ne s'impose pas lorsque le contrat est conclu sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement) pour une durée inférieure ou égale à 6 mois.

Les entretiens de recrutement sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de l'emploi à pourvoir et aux responsabilités qu'il implique. Une information relative aux obligations déontologiques des agents publics et à l'infraction de la prise illégale d'intérêts est donnée aux candidats présélectionnés. Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs

personnes relevant de l'autorité territoriale du lieu d'affectation. Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants ou établissements publics assimilés, le nombre des personnes représentant l'autorité territoriale est au moins égal à deux. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité. Sont soumis à cette procédure les emplois dont la nature des compétences, du niveau d'expertise ou de l'importance des responsabilités exercées le justifie. L'autorité territoriale fixe la liste des emplois concernés. A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard des critères de sélection évoqués précédemment est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Il n'existe pas de formalisation stricte de ce document, à minima il doit simplement reprendre, le cas échéant sous forme de tableau, les appréciations portées sur chaque candidat au regard des différents critères établis.

### **Fin de la procédure de recrutement**

Les appréciations portées sur chaque candidat sont transmises à l'autorité territoriale qui décide de la suite donnée à la procédure de recrutement. L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

### **Entrée en vigueur**

Le décret s'applique aux procédures de recrutement dont l'avis de création ou de vacance est publié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Création des emplois**

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 ne remet pas en cause la compétence de l'organe délibérant en matière de création d'emploi. Une délibération ne peut réserver un emploi à un agent contractuel mais indiquer seulement que l'emploi créé est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel (CE n° 167514 du 12 juin 1996). En outre, il est rappelé que lorsque cette possibilité est envisagée sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, dans la délibération portant création de l'emploi, cette dernière doit préciser le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé (article 34 de la loi du 26 janvier 1984).

*Source CGCP*

