

MODALITÉS & PROCÉDURE DE RECRUTEMENT POUR LES EMPLOIS PERMANENTS



Service Valorisation
de l'emploi public

Juin 2017

8 - Le candidat retenu

8 - Le candidat retenu

1 - Le fonctionnaire territorial et le fonctionnaire issu d'une autre fonction publique (FPE ou FPH)

Le fonctionnaire issu de la fonction publique territoriale ou d'une autre fonction publique (FPE ou FPH) peut être recruté de plusieurs façons selon sa situation.

a - la mutation

b - le détachement

c - l'intégration directe

d - le recrutement direct

8 - Le candidat retenu

a) *La mutation*

La mutation se définit comme un changement d'emploi à l'intérieur du même cadre d'emplois et avec le même grade soit avec changement d'employeur (mutation externe) soit au sein d'une même collectivité (mutation interne).

Dans le cas d'une mutation « externe » le fonctionnaire doit informer, par écrit, sa collectivité d'origine qu'il a été retenu. La collectivité qui recrute informe également l'employeur de l'agent. La mutation externe est prononcée par l'autorité d'accueil sans que l'autorité d'origine puisse s'y opposer.

Il doit respecter un préavis de 3 mois, sauf si les collectivités d'origine et d'accueil s'accordent sur un délai plus court.

8 - Le candidat retenu

b) Le détachement

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de sa collectivité ; le recrutement par détachement d'un fonctionnaire territorial n'est possible que si le grade de recrutement est différent de celui de l'agent recruté et qu'il ne permet pas la mutation.

Dans ce cas, le détachement n'est possible qu'entre cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable.

8 - Le candidat retenu

b1 - Le principe du détachement

L'agent conserve un lien avec son administration d'origine puisqu'il déroule une double carrière :

- ✓ celle dans son organisme d'accueil et,
- ✓ celle dans son administration d'origine dans laquelle il continue à bénéficier dans son grade, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le détachement peut être soit de plein droit, soit sur autorisation (nécessitant l'accord de l'administration d'origine).

8 - Le candidat retenu

b2 - Les conditions du détachement

Le détachement n'est possible qu'entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable apprécié :

- soit au regard des conditions de recrutement (niveau de diplôme, par concours...),
- soit au regard du niveau des missions exercées.

b3 - La durée du détachement

Le détachement peut être de courte ou de longue durée :

- courte durée : 6 mois maximum, non renouvelable,
- longue durée : période de plus de 6 mois sans excéder 5 ans, renouvelable.

8 - Le candidat retenu

b4 – la procédure du détachement

Le candidat retenu doit formuler une demande par écrit à son administration d'origine précisant la nature du détachement, la collectivité d'accueil, le grade et les fonctions envisagées, ainsi que la rémunération prévue.

Lorsqu'il s'agit d'un cas de détachement sur autorisation, la collectivité d'accueil doit demander l'avis de la CAP.

L'administration d'origine ne peut refuser la demande du fonctionnaire qu'en cas de nécessités de service.

8 - Le candidat retenu

b5 - La fin du détachement

- L'intégration définitive de l'agent au sein des services de la collectivité et par voie de conséquence la rupture du lien avec l'administration d'origine.
- La réintégration dans l'administration d'origine.
- Le renouvellement du détachement.

8 - Le candidat retenu

c) *L'intégration directe*

Les conditions de recrutement d'un fonctionnaire territorial par intégration directe sont les mêmes que pour le détachement : le grade de recrutement doit être différent de celui de l'agent recruté, ne permettant pas la mutation.

L'intégration directe n'est également possible qu'entre cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable.

8 - Le candidat retenu

c1 – Principe de l'intégration directe

C'est une « nouvelle » forme de mobilité, introduite par la Loi Mobilité en 2009, et devenue efficiente depuis la parution du décret du 17 mai 2011.

Elle permet à un fonctionnaire de changer de fonction publique et d'intégrer directement un nouveau corps ou cadre d'emplois, sans détachement préalable.

c2 - Les conditions de l'intégration directe

Les règles d'intégration renvoient aux règles de détachement puisque l'intégration s'effectue à équivalence de grade, dans un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable au corps ou au cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire.

Dès lors qu'un agent remplit les conditions pour être détaché, il remplit également les conditions pour être intégré.

8 - Le candidat retenu

c3 - La procédure de l'intégration directe

L'agent doit formuler une demande par écrit auprès des administrations d'origine et d'accueil.

L'administration d'origine ne peut s'y opposer, sauf cas de nécessité de service.

C'est l'administration d'accueil qui prononce l'intégration de l'agent, après avis de la CAP.

8 - Le candidat retenu

d) Le recrutement direct

Le recrutement direct concerne tous les grades accessibles sans concours :

- Adjoint administratif (anciennement adj. Adm. de 2ème classe)
- Adjoint technique
- Adjoint du patrimoine
- Agent social
- Adjoint d'animation

Le candidat recruté peut être stagiairisé directement sur ces grades.

8 - Le candidat retenu

→ A noter :

Le recours au recrutement direct ne doit pas être « privilégié ».

En effet, si la collectivité y recourt fréquemment, il y a un risque de laisser de côté des profils intéressants d'agents déjà en poste ou de lauréats de concours.

De plus, recruter un agent « diplômé » par recrutement direct peut sembler une bonne opportunité mais il risque très rapidement de chercher à passer des concours et à attendre des évolutions qui devront être gérées par la collectivité...

8 - Le candidat retenu

2 - Le lauréat de concours

L'autorité territoriale a la possibilité de nommer un lauréat de concours à l'issue de sa procédure de recrutement.

Le candidat est ainsi stagiairisé, pendant une durée fixée par le statut particulier du cadre d'emploi concerné (en général 1 an).

A l'expiration du terme normal du stage l'agent est :

- Soit titularisé,
- Soit prorogé, après avis de la CAP, pour une durée au plus égale à la durée initiale du stage
- Soit non titularisé, après avis de la CAP (licenciement).

Le candidat retenu

2 - Le lauréat de concours

Pour information, un nouveau motif de suspension est créé (article 42 la loi n°2016-483 du 20/04/2016, dite de déontologie).

Ainsi, lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent visé dans l'article 3-1 loi du 26 janvier 1984 afin de remplacer un agent momentanément indisponible ET qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe, le décompte de la période des 4 années est suspendu.

8 - Le candidat retenu

3 - L'agent contractuel

Le recours à un agent contractuel est dérogatoire et strictement encadré par les textes (articles 3 à 3-5 de la loi n°84-53).

Ce recours est notamment possible lorsque l'appel à candidature en vue du recrutement d'un fonctionnaire a été infructueux ou alors dans le cas de missions temporaires.

8 - Le candidat retenu

Les possibilités de recrutement d'un agent contractuel

| Références juridiques | Situations | Durée |
|-----------------------|--|--|
| Article 3-1 | Remplacement d'un fonctionnaire indisponible | Tant que le fonctionnaire est absent |
| Article 3-2 | Pourvoir temporairement à la vacance d'un emploi | 1 an maximum |
| Article 3 alinéa 2 | Accroissement temporaire d'activité | Durée maximale de 12 mois sur une période de 18 mois |
| Article 3 alinéa 3 | Accroissement saisonnier d'activité | Durée maximale de 6 mois sur une période de 12 mois |
| Article 3-3,1 | Sur un emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes | CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans |
| Article 3-3,2 | Sur un emploi permanent de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins le justifient | |

8 - Le candidat retenu

Les possibilités de recrutement d'un agent non titulaire - suite

| Références juridiques | Situations | Durée |
|-----------------------|---|--|
| Article 3-3,3 | Dans une commune ou un groupement de communes de moins de 1 000 habitants : | CDD de 3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans |
| | -sur un emploi de secrétaire de mairie, quelque soit le temps de travail | |
| Article 3-3,4 | -sur un emploi permanent d'une durée hebdomadaire inférieure ou égal à un mi temps (17h30) | |
| Article 3-3,5 | Dans une commune de moins de 2 000 habitants ou dans un groupement de communes de moins de 10 000 habitants : | |
| | -sur un emploi permanent dont la décision de création ou de suppression appartient à une autre autorité * | |

* Cette possibilité a été introduite pour permettre aux collectivités territoriales de recruter des agents dans le cas où une autre autorité publique est compétente en matière de création, changement de périmètre ou de suppression d'un service public

8 - Le candidat retenu

Le CDI

Un agent recruté sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 peut bénéficier d'un CDI dès lors que la durée totale de ses contrats successifs est égale à 6 ans.

La durée de 6 ans exigée par les textes concerne les contrats établis sur le fondement des articles 3 à 3-3.

Sont pris en compte les services effectués au titre du 2^{ème} alinéa de l'article 25 de la loi du 26/01/1984 (agent mis à disposition par le Cdg).

8 - Le candidat retenu

A noter :

- Le congé parental est sans incidence sur la durée du contrat et sur l'octroi du CDI.
 - Il n'y a pas de proratisation liée au temps de travail, la durée est calculée depuis la date d'effet du contrat initial.
 - Services accomplis de manière discontinue sont comptabilisés sous réserve que la durée d'interruption entre 2 contrats n'excède pas 4 mois.
-
- Notion de « contrats successifs »
Il faut que l'employeur territorial soit le même.
 - Le même emploi : l'agent doit être renouvelé sur le même emploi permanent, pour exercer les mêmes fonctions ou des fonctions similaires de même catégorie.

8 - Le candidat retenu

4 - Le candidat en situation de handicap

a) *Principe*

Le recrutement d'une personne en situation de handicap peut s'exercer par une voie d'accès dérogatoire et sans concours (article 38).

L'agent est recruté par un contrat spécifique en vue d'une titularisation.

Tous les emplois de catégorie A, B ou C sont ouverts à ce mode de recrutement.

8 - Le candidat retenu

b) Conditions

- Les diplômes ou titres
Le candidat doit disposer des diplômes et du niveau d'étude demandés par les textes, le cas échéant, il peut y avoir des dérogations.
- L'aptitude physique
Le candidat doit justifier de son aptitude physique.
 - ✓ L'appréciation est effectuée par un médecin agréé, compétent en matière de handicap. Il atteste que les maladies et infirmités de l'agent ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions.
 - ✓ Les conditions d'aptitudes doivent tenir compte de possibles aménagements de poste.
 - ✓ Ces aménagements peuvent être effectués dans la mesure où cela ne fait pas supporter à la collectivité des charges disproportionnées.

Le détail du déroulement du contrat est en annexe 2

8 - Le candidat retenu

c) *L'issue du contrat*

L'autorité territoriale apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent au regard de son dossier individuel et après un entretien avec celui-ci.

3 options sont possibles :

- ✓ la titularisation,
- ✓ le renouvellement du contrat,
- ✓ le refus de titularisation.

8 - Le candidat retenu

✓ **La titularisation**

- classement de l'agent en tenant compte de la période accomplie en tant qu'agent contractuel (=fonctionnaire stagiaire)
- reprise des services antérieurs

✓ **Le renouvellement du contrat**

- possibilité d'un seul renouvellement pour la même durée que le contrat initial
- passage en CAP pour avis (avec transmission du rapport d'appréciation)
- avenant au contrat initial
- établissement d'un nouveau rapport d'appréciation
- possibilité de prononcer le renouvellement dans un cadre d'emploi de niveau hiérarchique inférieur
- titularisation dans le cadre d'emploi

✓ **Le refus de titularisation**

- absence de capacités professionnelles suffisantes
- passage en CAP pour avis (avec transmission du rapport d'appréciation)