

## Le recrutement

Code Général de la Fonction Publique  
Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié

### Le recrutement des stagiaires et titulaires

Le principe est celui du recrutement de fonctionnaires pour occuper les emplois publics permanents.

En effet, **l'article L311-1 du Code Général de la Fonction Publique** dispose que sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, **occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.**

#### *Les conditions de recrutement*

Les conditions de recrutement aux emplois de la fonction publique territoriale sont fixées par les statuts particuliers des cadres d'emplois, auxquels il convient de se référer dans chaque cas (voir les statuts particuliers). Les conditions générales de recrutement des fonctionnaires sont fixées par l'article **L321-1 du Code Général de la Fonction Publique** (voir la fiche 1.00 sur les droits et obligations des fonctionnaires).

#### *Le principe du concours*

Sauf dérogations prévues par la loi, les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours. Seuls les premiers grades d'adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation, agent social, adjoint du patrimoine, sont accessibles sans concours.

#### *Les modes de recrutement*

La nomination sur les emplois créés par l'assemblée délibérante est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale et nécessite la prise d'un arrêté. L'autorité peut pourvoir un emploi créé ou vacant de fonctionnaire en nommant l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement ou, le cas échéant, de promotion interne.

Elle peut également pourvoir l'emploi en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude après concours ou par recrutement direct dans les cas définis ci-dessus.

#### *La liste d'aptitude après concours*

Les lauréats d'un concours ne peuvent valablement être nommés à un emploi de la fonction publique territoriale que s'ils figurent sur une liste d'aptitude dressée par l'autorité organisatrice du concours. Pour ce type de recrutement, l'autorité territoriale doit demander la preuve de l'inscription sur la liste d'aptitude.

#### *La mutation*

La mutation constitue un mode de recrutement prévu par **l'article L512-24 du Code Général de la Fonction Publique**, organisée, au titre du principe de mobilité des fonctionnaires territoriaux. La procédure permet à une collectivité territoriale de recruter un fonctionnaire titulaire d'une autre collectivité territoriale sans discontinuité pour lui dans sa carrière.

#### *Les fonctionnaires prioritaires :*

Dans le cas où elle choisit ce mode de recrutement, l'administration doit examiner en priorité les demandes concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité, les fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé ainsi que les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens du Code du Travail.

Cependant, selon une jurisprudence constante, les fonctionnaires ne peuvent se prévaloir de ces priorités contre l'intérêt du service.

Cas particulier du fonctionnaire à temps non complet : Cette procédure permet à une collectivité de recruter un fonctionnaire à temps non complet déjà titulaire dans une ou plusieurs collectivités (dans la limite de 40 h par semaine).

### *Le détachement - l'intégration directe*

Selon la définition de **[l'article L513-1 du Code Général de la Fonction Publique](#)**, le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, mais continuant à bénéficier dans ce cadre d'emplois de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé exclusivement sur la demande du fonctionnaire. **La saisine de la CAP a été supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.**

#### *Le détachement ou l'intégration dans un cadre d'emplois :*

Le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

Lorsque le corps ou cadre d'emplois d'origine ou le corps ou cadre d'emplois d'accueil ne relève pas d'une catégorie, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadre d'emplois de niveau comparable.

#### *Le détachement pour effectuer un stage obligatoire :*

Lorsque le fonctionnaire est soumis à un stage obligatoire, prévu par le statut particulier, il est placé en position de détachement par rapport à son cadre d'emplois d'origine jusqu'à ce qu'il soit titulaire dans son nouveau cadre d'emplois.

#### *Le détachement dans un emploi de direction:*

**[L'article L4126 du Code Général de la Fonction Publique](#)** met en place le principe d'emplois fonctionnels de direction. Ces emplois ne peuvent être occupés par des fonctionnaires qu'en position de détachement.

### *La promotion interne*

La promotion interne donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude à valeur nationale à partir de laquelle les fonctionnaires inscrits peuvent être recrutés par leur propre collectivité soit par une autre.

### *Les emplois réservés*

Ce dispositif s'adresse aux militaires et victimes de guerre en favorisant leur reconversion professionnelle à l'issue de leur service dans les armées. Tout emploi de catégorie B et C déclaré vacant est susceptible d'être pourvu au titre des emplois réservés. C'est pourquoi, bien que n'étant pas contraintes au respect du taux de réservation de 10 %, les collectivités territoriales doivent obligatoirement consulter les listes d'aptitude des emplois réservés, préalablement à tout recrutement. Ces listes sont consultables sur le site : [www.emplois-reserves.defense.gouv.fr](http://www.emplois-reserves.defense.gouv.fr).

## Le recrutement des agents contractuels

Il s'agit là d'une dérogation au principe de recrutement d'agents stagiaires ou titulaires et s'inscrit dans un cadre précis et limitatif.

*Rappel des motifs de recrutement (pour les durées des contrats voir le tableau en annexe)*

### *Article L332-23*

#### *Le recrutement d'agents pour accroissement temporaire d'activité (article L332-23 1°)*

Le recrutement doit être justifié par un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (surcroît de travail, renfort d'équipe).

Remarque : à durée déterminée pour une durée maximale de 12 mois pendant une même période de 18 mois consécutifs).

#### *Le recrutement d'agents pour accroissement saisonnier d'activité (article L332-23 2°)*

Le recrutement doit être justifié par un accroissement saisonnier d'activité (travaux liés directement au rythme des saisons).

Remarque : à durée déterminée, pour une durée maximale de 6 mois pendant une même période de 12 mois consécutifs.



### *Le contrat de projet (article L332-24 à L332-26)*

Le recrutement a lieu afin de mener à bien un projet ou une opération identifiée.

Remarques : à durée déterminée, pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, ou lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant l'échéance prévue du contrat. Dans ces deux cas, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption du contrat.

### *Article L332-13*

#### *Le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles*

Pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles 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 CITIS (**art. L822-21 du CGFP**),
- ↳ d'un congé **régulièrement accordé en application du Code Général de la Fonction Publique ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux** (congé annuel, congés maladie maternité,..)
- ↳ d'un congé de présence parentale (**art L632-1 du CGFP**)
- ↳ d'un congé parental (**art. L515-2 du CGFP**)
- ↳ ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Dispositions modifiées par la loi n° 2019-828 du 06/08/19 de transformation de la fonction publique d'application immédiate.

### *Article L332-14*

#### *Vacance temporaire d'emploi*

Pour les besoins de continuité de service, les emplois permanents peuvent être occupés pour pouvoir faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

### *Article L332-8*

#### *Absence de cadre d'emplois (article L332-8 1° )*

L'hypothèse concerne le recrutement d'agents permanents dans des fonctions non réglementées par un cadre d'emplois ou un emploi de fonctionnaire.

#### *Besoin des services ou nature des fonctions (article L332-8 2° )*

Pour les emplois du niveau de la catégorie A, B ou C lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

#### *Pour tous les emplois dans les communes de moins de 1 000 habitants (article L332-8 3°)*

Les communes de moins de 1000 habitants ou les groupements de commune regroupant moins de 15000 habitants peuvent recruter des agents contractuels pour tous les emplois.

#### *Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants (article L332-8 4°)*

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.



### *Pour les emplois à temps non complet à moins de 50% (article L332-8 5°)*

Il concerne le recrutement pour les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %, quelle que soit la taille de la collectivité ou de l'établissement.

### *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 en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (article L332-8 6°)*

La circulaire du 16 avril 2007 relative à l'application de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007, ne donnait aucune précision quant aux emplois concernés. Il est permis de penser à celui d'ATSEM, l'ouverture et la fermeture des classes maternelles relevant du service public de l'Education Nationale.

## Articles L332-9 et L332-10

### *Recrutement en CDI après 6 ans de services effectifs*

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de **l'article L332-8** avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

La durée de 6 ans mentionnée ci-dessus est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles **L332-23, L332-13, L332-14 et L332-8**. Elle inclut en outre, les services effectués au titre d'une mise à disposition par le Centre de gestion, s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois. Par ailleurs, pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire n'est pas prise en compte. Sont donc à ne pas comptabiliser les périodes du 23/03/2020 au 10/07/2020 et du 17/10/2020 au 01/06/2021.

Lorsqu'un agent remplit l'ancienneté requise de 6 ans de services effectifs avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

## Article L332-12

### *Mutation des CDI*

En cas de recrutement par une nouvelle collectivité d'un agent en CDI, l'autorité territoriale d'accueil peut par décision expresse, maintenir le bénéficiaire du CDI de l'agent si les fonctions sont de même niveau hiérarchique. Cette disposition n'implique pas obligatoirement le maintien de la rémunération ou d'un éventuel régime indemnitaire.

La portabilité du CDI est étendue aux cas de mobilité entre les trois fonctions publiques. C'est-à-dire qu'une collectivité peut recruter directement en CDI sur le fondement de **l'article L332-8**, un agent contractuel bénéficiaire d'un CDI au sein d'une autre fonction publique dans la même catégorie hiérarchique.

## Le recrutement de travailleurs handicapés

Sont concernés par ces dispositions, les fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, c'est-à-dire :

- ↳ Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles
- ↳ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- ↳ Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- ↳ Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

- ↳ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- ↳ Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- ↳ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

### ***Le recrutement en qualité d'agent contractuel ayant vocation à être titularisé (art. L352-4 du Code Général de la Fonction Publique)***

Cette possibilité de recrutement est prévue à l'article **L352-4 du Code Général de la Fonction Publique** et ses modalités sont fixées par le [décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

Le recrutement est prévu dans les emplois de catégorie A, B ou C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés. Le contrat est renouvelable pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

### ***Expérimentation de modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure***

La loi de transformation de la Fonction Publique prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Les modalités de cette procédure sont fixées par le [décret n° 2020-569 du 13 mai 2020](#).

Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires mentionnés ci-dessus, dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, est fixé par l'autorité territoriale. Ces emplois offerts au détachement font ensuite l'objet d'un avis d'appel à candidature.

Le détachement est prononcé à l'issue d'une procédure de sélection comprenant notamment l'appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, le fonctionnaire peut être intégré dans ce corps ou cadre d'emplois.

Si l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois de détachement, il est alors réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

## Les emplois par la voie du recrutement direct

Le dispositif est issu de [l'article L343-1 du Code Général de la Fonction Publique](#) et complète les cas de recrutements d'agents contractuels pour un certain nombre d'emplois de direction.

## Les collaborateurs de cabinet

Le dispositif est réglementé par les [articles L333-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique](#) et par le [décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987](#). Il permet aux autorités territoriales de recruter un ou plusieurs collaborateurs de leur choix pour former leur cabinet.

## Les collaborateurs de groupes d'élus

[Article L333-12 du Code Général de la Fonction Publique](#). Ces collaborateurs sont engagés par CDD pour une durée maximale de 3 ans, renouvelables, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée.



Si, à l'issue d'une période de 6 ans, ces contrats sont renouvelés, ils ne peuvent l'être que par décision expresse de l'autorité territoriale et pour une durée indéterminée.

## Reprise d'une entité économique privée par une personne publique

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires. Le nouveau contrat public devra reprendre les clauses substantielles de leur contrat, notamment celles qui concernent la rémunération. En cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par le droit du travail et par leur contrat.

## Les assistantes maternelles

Le recrutement d'assistantes maternelles par les collectivités constitue un autre cas dérogatoire au recrutement de fonctionnaires prévu par le code de l'action sociale et des familles.

## Les vacataires

Cette catégorie d'agents, rémunérés à l'acte, ne correspond à aucun texte. Le recrutement d'agents vacataires doit se limiter aux seuls cas de tâches précises, spécifiques, occasionnelles et discontinues ne correspondant pas à l'exercice de missions statutaires.

## Les prestataires de service

La notion de prestataire de service n'est pas davantage définie par les textes.

## L'activité accessoire des fonctionnaires

Dans les conditions fixées aux [articles L123-1 et suivant du Code Général de la Fonction Publique](#) et celles prévues par le [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#) relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public peuvent être autorisés à cumuler une activité accessoire à leur activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires

## Les mesures pour l'emploi

Le dispositif des contrats aidés par l'État dans le cadre des mesures pour l'emploi ne constitue pas un mode de gestion des missions statutaires des collectivités. Ces contrats sont de droit privé.

## Le travail intérimaire

Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés à **l'article L4 du Code Général de la Fonction Publique** peuvent, lorsque le Centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement, avoir recours aux services des entreprises de travail intérimaire.

Il s'agit pour les personnes publiques de faire face au remplacement d'un agent momentanément absent (congés, participation à l'activité d'une réserve, etc), soit la vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, soit à un accroissement temporaire d'activité, soit à un besoin occasionnel ou saisonnier.

Dans toutes ces situations, il revient à la collectivité, au regard de la nature de son besoin, d'identifier la procédure la plus pertinente, entre le recrutement d'un agent contractuel et le recours à une entreprise de travail temporaire, étant entendu que l'intérim répond à un régime juridique spécifique.

Attention, le recours à l'intérim est une prestation de service et non un recrutement.

Une circulaire d'application du 3 août 2010 précise les dispositions relatives au recours à l'intérim et notamment :

- ↳ les cas de recours à l'intérim,
- ↳ le choix de l'entreprise de travail temporaire
- ↳ la conclusion du contrat de mise à disposition avec l'entreprise
- ↳ la situation du salarié intérimaire
- ↳ les modalités de suivi du recours à l'intérim dans la fonction publique.

## ANNEXE

Motif de recrutement	Article		Durée	Acte	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité
	Loi n°84-53 (ancien article)	Code Général de la Fonction Publique (article en vigueur)				
Accroissement temporaire d'activité	3 I 1°	<b>L332-23 1°</b>	12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs	CDD	Non (sauf si durée d'un an) *	Non
Accroissement saisonnier d'activité	3 I 2°	<b>L332-23 2°</b>	6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs	CDD	Non	Non
Contrat de projet	3 II	<b>L332-24 à L332-26</b>	De 1 an à 6 ans. L'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.	CDD	Oui	Oui
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels	3 - 1	<b>L332-13</b>	Durée de l'absence de l'agent remplacé. Le remplacement peut prendre effet avant le départ de l'agent.	CDD	Oui	Oui
Pour les besoins de continuité du service. Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3 - 2	<b>L332-14</b>	1 an maximum renouvelable 1 fois lorsque la nouvelle procédure de recrutement n'a pas abouti.	CDD	Oui	Oui
Absence de cadre d'emplois susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	3 - 3 1°	<b>L332-8 1°</b>	3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà de 6 ans si reconduction, renouvellement en CDI.	CDD puis CDI	Oui	Oui
Tous les emplois (A- B et C) Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	3 - 3 2°	<b>L332-8 2°</b>			Oui	Oui





Tous les emplois dans les communes de – 1000 habitants et les groupements de communes regroupant – 15 000 habitants (quelle que soit la durée du temps de travail)	3 - 3 3°	<b>L332-8 3°</b>	3 ans maximum, renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà de 6 ans si reconduction, renouvellement en CDI.	CDD puis CDI	Oui	Oui
Tous les emplois dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de – 1 000 habitants pdt une période de 3 années suivant leur création prolongée le cas échéant jusqu'au 1 <sup>er</sup> renouv de leur conseil municipal	3 - 3 3° bis	<b>L332-8 4°</b>			Oui	Oui
Emploi à temps non complet inférieur à 17h30 dans toutes les collectivités	3 - 3 4°	<b>L332-8 5°</b>			Oui	Oui
Emploi dans les communes de -2000 habitants et des groupements de communes de - 10 000 habitants dont la création ou la suppr. dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de chang. de périmètre ou de suppr. d'un service public.	3 - 3 5°	<b>L332-8 6°</b>			Oui	Oui
Recrutement en CDI après 6 ans de services effectifs	3 - 4 II	<b>L332-9 et L332-10</b>	Cumul de CDD <b>articles L332-23, L332-13, L332-14, L332-8 et L452-44</b> sur des emplois de même niveau hiérarchique	CDD puis CDI	Oui	Oui
Mutation des CDI : une collectivité d'accueil peut proposer un nouveau CDI (lorsque les fonctions relèvent de la même catégorie hiérarchique) sur le fondement de l'art. 3-3 à un agent lié par un CDI dans une autre collectivité ou dans une autre fonction publique.	3 - 5	<b>L332-12</b>	Indéterminée	CDI	Oui	Oui

\* Article 1 du décret n° 2018-1351 du 28 novembre 2018

