

Le recrutement sur les emplois permanents ouverts aux agents contractuels

[Code Général de la Fonction Publique](#)
[Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié](#)
[Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#)

Principe

L'article L311-1 du Code Général de la Fonction Publique pose le principe selon lequel les emplois permanents de la fonction publique sont occupés par des fonctionnaires.

Des règles dérogatoires permettent cependant le recrutement d'agents contractuels. Les articles **L332-23, L332-24, L332-13, L332-14 et L332-8 du Code Général de la Fonction Publique** prévoient les principaux cas dans lesquels les collectivités peuvent avoir recours à des agents contractuels (voir le tableau en annexe de la fiche [1.02 sur le recrutement](#)).

La présente fiche a pour objet de présenter les différentes étapes que doit respecter la procédure de recrutement sur les emplois permanents ouverts aux agents contractuels en application des articles **L332-13, L332-14 et L332-8 du Code Général de la Fonction Publique**.

Dispositions générales

L'existence ou la création d'un emploi vacant

Le recrutement d'un agent sur un emploi permanent nécessite la création de cet emploi.

Si l'emploi est susceptible d'être occupé par un agent contractuel en application des articles **L332-13, L332-14 et L332-8 du Code Général de la Fonction Publique**, la délibération devra comporter les mentions suivantes :

- ↳ le motif invoqué (fondement juridique permettant le recrutement)
- ↳ la nature des fonctions
- ↳ le niveau de recrutement
- ↳ le niveau de rémunération

[Voir le modèle de délibération](#)

La publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi

L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le [décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018](#).

Cette obligation de publicité s'applique dans le respect des conditions prévues par [l'article L313-4 du Code Général de la Fonction Publique](#) : information du Centre de Gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Contenu

L'article 3 du décret n° 2018-1351 prévoit que la saisie de l'avis de vacance comporte obligatoirement les informations suivantes :

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

L'avis de vacance peut également mentionner des éléments de rémunération liés à l'emploi.

L'article 2 du décret n° 2019-1414 complète cette liste en indiquant que l'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une **fiche de poste** qui précise notamment :

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

Durée de la publication

Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun **ne peut être inférieure à un mois**.

Le respect d'une procédure de recrutement

Le décret n° 2019-1414 instaure, pour les emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels, une procédure de recrutement qui doit être suivie afin de garantir le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des garanties prévues aux **articles L131-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique** (liberté d'opinion, protection contre toutes les sortes de discrimination, protection contre le harcèlement sexuel et moral etc...).

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.

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

Appréciation des candidatures

L'appréciation portée 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.

Publication de la procédure de recrutement choisie

L'autorité territoriale procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

Réception des candidatures

Les candidatures sont adressées à l'autorité 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 un mois à compter de la date de publication de cet avis.

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature.

Procédure de recrutement des agents contractuels dans les emplois permanents de la fonction publique territoriale

Les recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique territoriale relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles **L332-13, L332-14 et L332-8 du Code Général de la Fonction Publique** sont régis par :

- ↳ les dispositions du chapitre Ier du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 (voir « Dispositions générales » ci-dessus)
- ↳ et par les articles 2-3 à 2-10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié

Les étapes de la procédure

Réception des candidatures

L'autorité territoriale, ou son représentant, accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

Présélection

L'autorité territoriale ou son représentant peut écarter toute candidature qui, **de manière manifeste**, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Entretien(s)

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

Ces 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.

Par exception, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de **l'article L332-13 du Code Général de la Fonction Publique** (remplacement temporaire d'un agent indisponible), par un contrat **d'une durée inférieure ou égale à six mois**, l'autorité territoriale n'est pas tenue de procéder à ces entretiens.

Collectivités de plus de 40 000 habitants et établissements publics assimilés à ces collectivités

Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi 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 deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.

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

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

Procès-verbal

A 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.

Information des candidats sur les suites données

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.

Conditions particulières pour les emplois relevant de l'article L332-8 2° (lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté)

Examen des candidatures

Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article **L332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique**, l'examen des candidatures des agents contractuels n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Renouvellement

Le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent de la fonction publique territoriale relevant de l'article **L332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique** n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.



Schéma récapitulatif de la procédure

