



Le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale

*Rencontres collectivités des
16 janvier 2024 à Sermaises
19 janvier 2024 à Marcilly en Villette
23 janvier 2024 à Coulmiers
30 janvier 2024 à Chalette sur Loing
13 février 2024 à Saint Martin d'Abbat*

Service Juridique du Centre de Gestion du Loiret
Service Parcours Carrières et Rémunérations

SOMMAIRE



1

Le champ d'application du statut

2

Les préalables au recrutement

3

La procédure de recrutement

4

Les conditions de recrutement

SOMMAIRE

5

Les différents modes de recrutement

6

Pour vous accompagner



1

Le champ d'application du statut

Règle n°1 : Tous les agents publics ne relèvent pas du statut de la fonction publique

Règle n°2 : La fonction publique emploie par principe des fonctionnaires

- [Article L.311-1 du CGFP](#)
- Conséquence : Le fonctionnaire est toujours prioritaire par rapport au contractuel, même en CDI. Pour exemple, en cas de demande de réintégration d'un agent en disponibilité, si la collectivité dispose d'un poste correspondant au grade de l'agent occupé par un agent contractuel, ce dernier ne pourra être maintenu sur le poste.
- 3 exceptions : La personne publique peut recruter des personnes considérées comme de simples collaborateurs de service public (bénévoles, vacataires) ou des agents contractuels de droit public et doit recruter dans certains cas des contractuels sous contrat de droit privé soumis au Code du travail (ex : intermittents du spectacle)

Règle n°3 : Les agents publics territoriaux sont soumis au Code général de la fonction publique

- Il constitue le statut général des fonctionnaires → [Article L.1 du CGFP](#)
- Il est complété jusqu'en 2025 par des décrets (ex : [décret n°88-145 du 15.02.1988](#) pour les contractuels)

➔ Règle n°1 : Tous les agents publics ne sont pas des agents publics relevant de la fonction publique

Le statut de la fonction publique ne s'applique pas :

« 1° Aux fonctionnaires des assemblées parlementaires,;

2° Aux magistrats judiciaires,;

3° Aux militaires (Articles L.4111-1 à L.4145-3 du Code de la défense);

4° Aux médecins, odontologistes et pharmaciens mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique et aux étudiants mentionnés à l'article L. 6153-1 du même code ;

5° Aux ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;

6° Aux maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association ;

7° Au personnel des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers de France

→ [Article L.6 du CGFP](#)

➔ Règle n°1 : Tous les agents publics ne sont pas des agents publics relevant de la fonction publique

De même, le statut de la fonction publique ne s'applique pas :

- Aux assistants maternels et familiaux
→ [Article L.422-1 du Code de l'action sociale et des familles](#)
- Aux agents recrutés par les associations syndicales autorisées : « *Les agents des associations syndicales autorisées sont des agents contractuels de droit public. Le recrutement de ces agents ne leur donne aucun droit à être titularisés dans la fonction publique.* » . Il s'agit par exemple des associations de remembrement.
→ [Article 24 de l'ordonnance n°2004-632 du 01.07.2004](#)

LE CHAMP D'APPLICATION DU STATUT

Règle n°2



Le fonctionnaire est en situation légale et réglementaire

Pas de négociation de ses conditions de recrutement ! → [Article L.1 du CGFP](#)



Le fonctionnaire n'a pas de droit acquis au maintien de sa situation

La situation du fonctionnaire est entièrement régie par des textes qui peuvent être modifiées unilatéralement pour les besoins du service public sans que le fonctionnaire puisse se prévaloir de droits acquis au moment de sa titularisation ou nomination dans la collectivité ou l'établissement. Les décisions relatives à sa situation individuelle ne résultent d'aucun accord contractuel !



Le contractuel est de droit public et pas prioritaire !

Le contractuel recruté par une personne morale de droit public pour exercer une mission dans un service public administratif est un agent contractuel de droit public
→ [TC, 25.03.1996, n°03000, Berkani](#)

*PAS application du Code du travail
PAS de saisine du Conseil des prud'hommes → Tribunal administratif*

Le recrutement d'un fonctionnaire prime sur l'emploi d'un contractuel même en CDI



Le contractuel est en CDD

Les règles sont inversées par rapport au secteur privé !

Dans le secteur privé, le recrutement est en CDI, le CDD l'exception
→ [Article L.1221-2 du Code du travail](#)
Dans le secteur public territorial, le recrutement est en CDD, le CDI est l'exception !
→ [Article L.332-9 du Code général de la fonction publique](#)

➔ Règle n°3 : Les agents publics territoriaux sont soumis au Code général de la fonction publique et ses décrets d'application

« Le présent code définit les règles générales applicables aux fonctionnaires civils. Il constitue le statut général des fonctionnaires. »

→ [Article L.1 du CGFP](#)

« Pour autant qu'il en dispose ainsi, le présent code s'applique également aux agents contractuels des administrations de l'Etat, des autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes, des établissements publics de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que des établissements ou services mentionnés à l'article L. 5. Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, il ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire. » → [Article L.2 du CGFP](#)

LE CHAMP D'APPLICATION DU STATUT

- **La « Travaillisation » du droit public : les agents publics territoriaux sont soumis pour partie au droit privé, notamment le Code du travail !**
- ❑ *« Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité [...] sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail [...]. Il peut toutefois y être dérogé par décret en Conseil d'Etat. »*
→ [Article L.811-1 du CGFP](#)
- ❑ Les agents publics ont droit aux allocations chômage dans les conditions prévues pour les salariés de droit privé et peuvent dans certains conventionner avec Pôle emploi, pour la gestion de l'indemnisation de leurs agents voire adhérer à titre révocable ou irrévocable dans certains cas → [Article L.5424-2 du Code du travail](#)
- ❑ La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant : *« Le fonctionnaire en activité a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour une durée égale à celle prévue à l'article L. 1225-35 du code du travail. »*
→ [Article L.631-9 du CGFP](#)
- ❑ La durée du congé de maternité : *« Le fonctionnaire en activité a droit au congé de maternité, pour une durée égale à celle prévue aux articles L. 1225-17 à L. 1225-21 du code du travail. »* → [Article L.631-3 du CGFP](#)

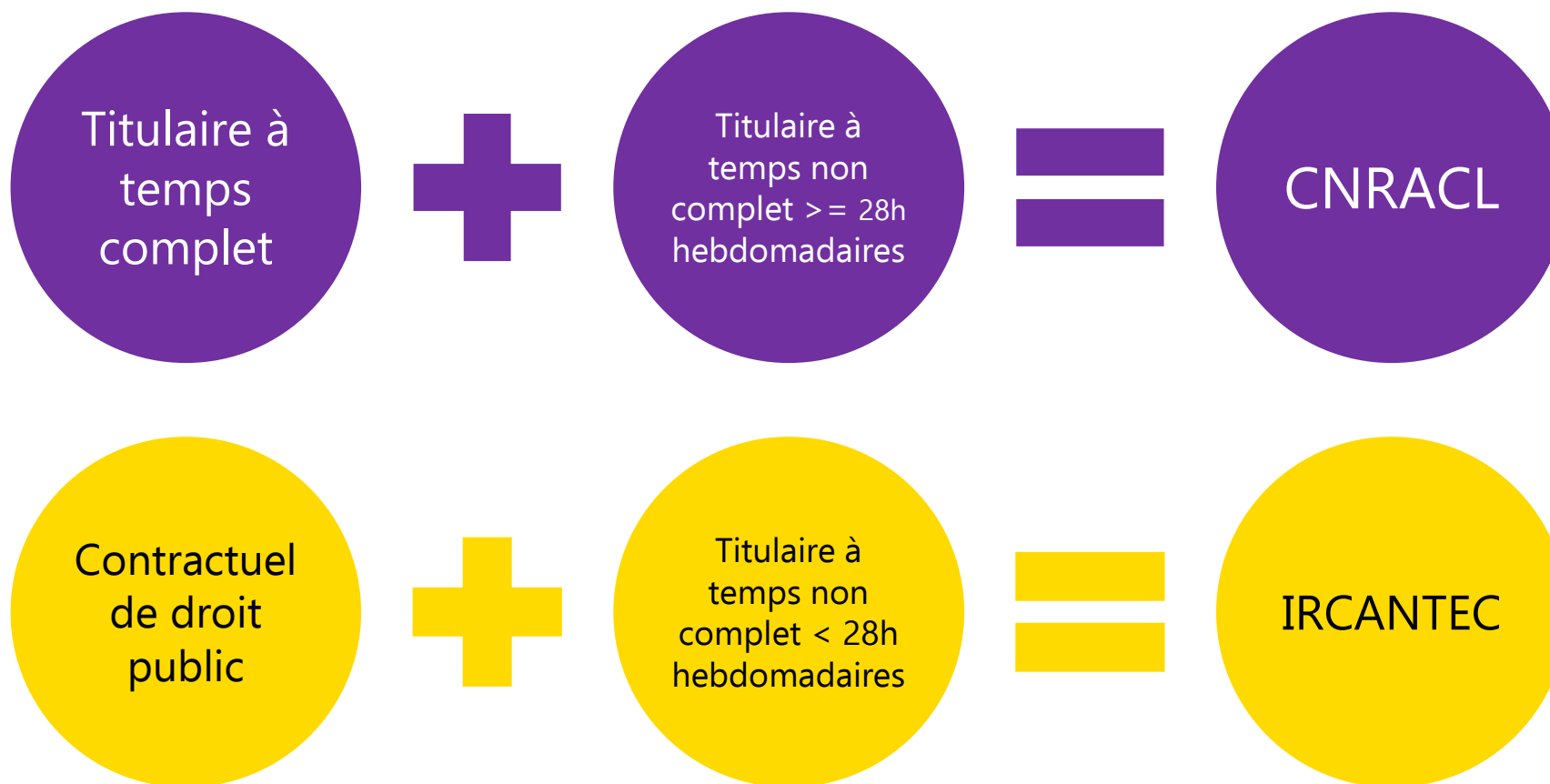
➔ Règle n°3 : La différence liée au statut

Les agents qui exercent au sein des collectivités territoriales et des établissements publics locaux sont soumis à des règles différentes :

- ❑ Les fonctionnaires titulaires ➔ Code général de la fonction publique et ses décrets d'application
- ❑ Les fonctionnaires stagiaires ➔ Articles [L.327-1](#) à [L.327-12](#) du Code général de la fonction publique + [décret n°92-1194 du 04.11.1992](#)
- ❑ *Les contractuels de droit public ➔ [Article L.2 du Code général de la fonction publique](#) (application du CGFP aux contractuels de droit public) + [décret n°88-145 du 15.02.1988](#)*
- ❑ *Les contractuels de droit privé ➔ Code du travail*

LE CHAMP D'APPLICATION DU STATUT

- ➔ **Règle n°3 : La différence liée au temps de travail et au rattachement à la Caisse de retraite**



[Décret n°2022-244 du 25.02.2022](#)

➔ Règle n°3 : La différence liée au temps de travail et au rattachement à la Caisse de retraite

En cas de recrutement sur un emploi à temps non complet, il convient de s'interroger si l'agent exerce ses fonctions dans une autre collectivité. En effet, l'affiliation au régime de retraite CNRACL ou IRCANTEC s'apprécie par rapport au temps de travail global de l'agent.

❑ L'agent intercommunal : agent sur plusieurs collectivités sur le même grade
Collectivité A à 12/35^{ème} / Collectivité B à 16/35^{ème} : Affiliation à la CNRACL car total de 28/35^{ème}

❑ L'agent pluri-communal : agent sur plusieurs collectivités ou au sein de la même collectivité mais sur des grades différents
Collectivité A à 12/35^{ème} sur le grade d'adjoint technique / Collectivité B à 16/35^{ème} sur le grade d'adjoint d'animation : Affiliation à la CNRACL car total de 28/35^{ème}



En pratique, l'expression « agent intercommunal » recouvre aussi la situation d'un agent employé par une intercommunalité (ex : une communauté de communes ou un syndicat intercommunal).



Le temps non complet du secteur public

=

Le temps partiel du secteur privé



Dans la fonction publique :

- ➔ Le temps partiel est à la demande de l'agent (exemple : agent à temps complet qui exerce ses fonctions à temps partiel à 80%)
- ➔ Le temps non complet correspond au temps de travail lié à un emploi créé par la collectivité en fonction de ses besoins. Il s'impose à l'agent !





2

Les préalables au recrutement - Principe

“ **Les emplois des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont pourvus par des fonctionnaires !**

- « *Sauf dérogation [...], les emplois civils permanents [...] des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés [...] par des fonctionnaires régis par le présent code [...].* »

→ [Article L.311-1 du Code général de la fonction publique](#)

- Les emplois permanents peuvent être pourvus par des contractuels. Le recrutement d'un contractuel constitue donc une exception. A cet égard, le Code général de la fonction publique et diverses dispositions de nature législative offrent la possibilité aux collectivités territoriales et leurs établissements de recruter des agents contractuels de droit public en lieu et place de fonctionnaires.

Avant tout recrutement, il est donc important de définir le besoin de la collectivité.



2

*Les préalables au recrutement - La
définition du besoin de la
collectivité*

“ Le recrutement permet l’acquisition des compétences dont la collectivité a besoin pour réaliser ses missions

Cas de figure	Objectifs et contexte	Questions à se poser
La création d’un poste	Développer une activité Modifier l’organisation du travail Modifier l’emploi Faire face à un surcroît d’activité	L’activité peut-elle être prise en charge par une seule personne ? Quel rattachement hiérarchique ? Est-il nécessaire de faire appel à de nouvelles compétences ? Lesquelles ? L’organisation du travail doit-elle être modifiée ?
Le départ définitif d’un agent	Assurer la continuité du service	L’agent doit-il être remplacé à l’identique ? Doit-on redéfinir son poste ?
L’absence temporaire d’un agent	Assurer la continuité du service	Possibilité de redéploiement de l’activité sur d’autres membres du service ?
La mise en place d’un projet spécifique	Être accompagné d’une expertise ponctuelle	Pour combien de temps est prévu le projet ? Est-il nécessaire de constituer une équipe en interne ? Quelles compétences font défaut ?

“ La description du poste sert à identifier les missions et activités à prendre en charge

- Etape 1 : Définir clairement les caractéristiques du poste

↳ *Description des missions*

↳ *Détermination de la filière, du cadre d'emplois, du grade de recrutement*

↳ *Détermination du positionnement hiérarchique du poste*

- Etape 2 : Rédiger la fiche de poste. Un modèle de fiche de poste est disponible sur le [site internet du CDG 45](#)



2

Les préalables au recrutement - Le rôle de l'assemblée délibérante et de l'autorité territoriale

→ Les autorités



L'assemblée délibérante

Ex: Conseil municipal

Compétence exclusive pour créer les emplois et fixer les règles de gestion (ex : temps de travail, rémunération)

L'autorité territoriale

Ex : Maire ou Président

Compétence exclusive sur le personnel
→ **PAS les adjoints au Maire ou Vice-Présidents**
Procède au recrutement, applique individuellement les règles fixées par l'assemblée délibérante

“ Seule l'assemblée délibérante est compétente pour créer ou supprimer des emplois !

- Aucun recrutement ne peut intervenir en l'absence :

↳ De crédits disponibles au budget

↳ D'emploi vacant au tableau des effectifs (grade et temps de travail)

L'inscription budgétaire comme la création de l'emploi relève exclusivement de la compétence de l'organe délibérant.

La délibération doit préciser le ou les grades correspondants à l'emploi créé, la durée hebdomadaire de travail exprimée en centièmes (exemple 17,50/35^{ème}) pour un emploi à 17h30 ; ainsi que la possibilité du recours éventuel à un agent contractuel.

“Seule l'assemblée délibérante est compétente pour créer ou supprimer des emplois !

- La création d'un poste ➔ OBLIGATION d'une délibération MAIS sans avis préalable du CST (penser à indiquer dans la délibération la possibilité du recours à un contractuel en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire)
- La suppression d'un poste ➔ DOUBLE OBLIGATION : obtention d'un avis du CST préalable à la prise d'une délibération

La démarche peut être :

- Concomitante (obtention de l'avis du CST sur la suppression du poste initial puis prise d'une seule délibération validant la suppression du poste initial et la création du nouveau poste)
- Urgente. Dans ce cas, la démarche peut être dissociée. Il est alors possible de
 - ✓ délibérer en premier pour créer le nouveau poste de façon à permettre d'engager la procédure de recrutement.
 - ✓ saisir en parallèle le CST afin qu'il émette en avis sur la suppression du poste initial devenu vacant puis de délibérer sur la suppression de celui-ci.

S'il s'agit d'une augmentation de la durée hebdomadaire du poste et pour les collectivités rattachées au CST du CDG 45, le CST du Centre de Gestion du Loiret a émis un avis favorable de principe en date du 08/02/2023 qu'il convient d'indiquer dans les visas de la délibération.

“ Seule l'autorité territoriale est compétente pour recruter un agent !

- Elle engage la procédure de recrutement
- Elle procède au choix de l'agent compte tenu du profil de poste à pourvoir
- Elle fixe la rémunération de l'agent (notamment son régime indemnitaire)
- Elle établit l'acte de nomination de l'agent (arrêté ou contrat)



3

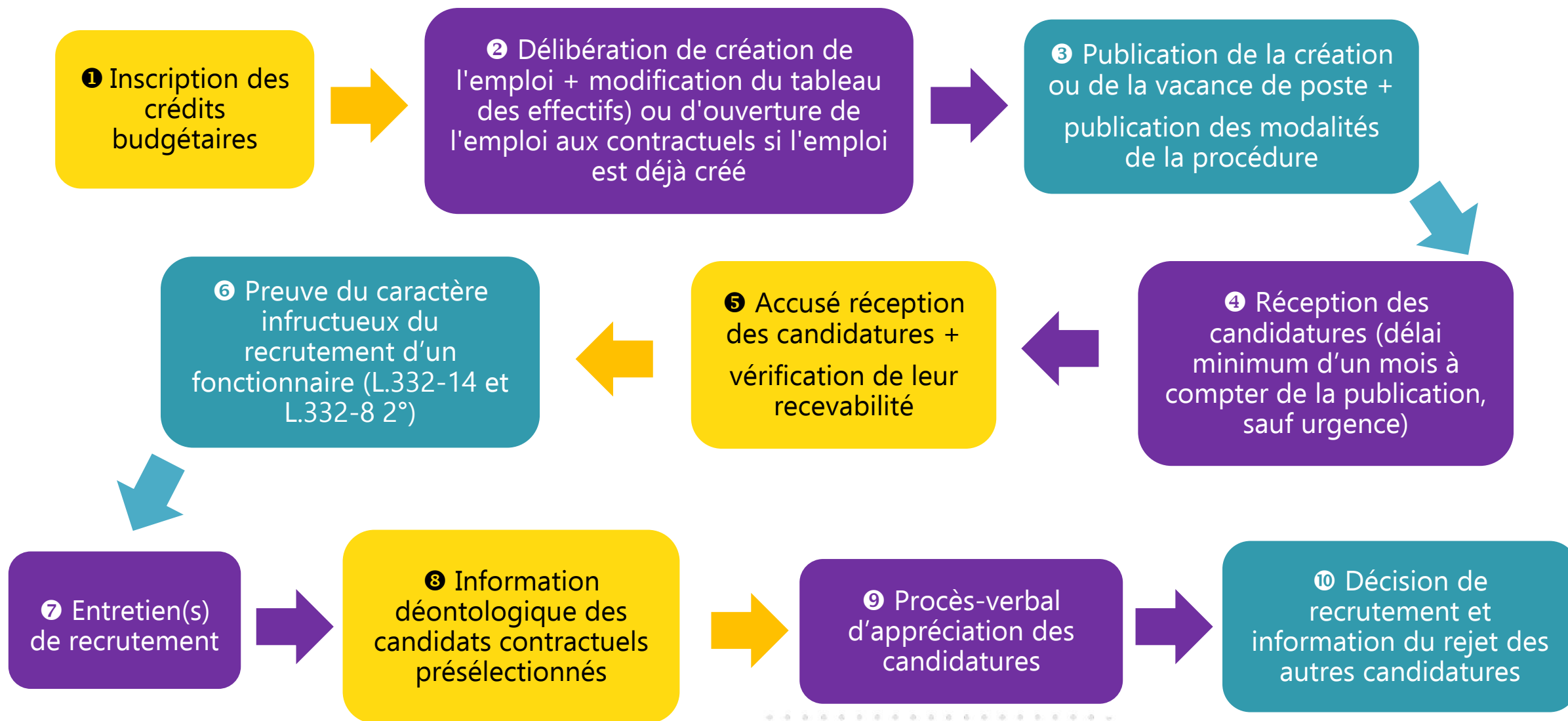
La procédure de recrutement



3

La procédure de recrutement
Le processus intégral

LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT – SCHÉMA GÉNÉRAL





3

***La procédure de recrutement –
Le tableau des effectifs***

“ Le tableau des effectifs des emplois permanents est rendu obligatoire par le Code général des collectivités territoriales !

Ce document prend deux formes :

↳ Un état du personnel dont le contenu est fixé par l'instruction M57

↳ Une délibération portant tableau des effectifs et des emplois permanents qu'il est préconisé d'adopter une fois par an préalablement à l'adoption du budget primitif et qui fait l'objet, tout au long de l'année civile, de délibérations de mise à jour à chaque création, modification ou suppression d'emploi permanent (ex : anticipations des besoins en animateurs pour les vacances scolaires)

Le tableau des effectifs est un document indispensable à la gestion des ressources humaines. Il permet de recenser les postes pourvus et non pourvus par grade et durée hebdomadaire de travail. Il convient de s'y référer avant tout recrutement afin de vérifier s'il y a lieu de soumettre la création d'un poste à l'assemblée délibérante.



Une fiche et des modèles de délibérations relatives au tableau des effectifs sont disponibles sur le [site internet du CDG 45](#)



3

***La procédure de recrutement –
La déclaration de création ou de
vacance d'emploi***

“ La déclaration de vacance ou de création d'emploi auprès du Centre de Gestion est une obligation légale. Son non-respect entraîne l'illégalité de la nomination de l'agent !

La différence entre une création et une vacance d'emploi :

↳ Déclaration de création d'emploi lorsque l'assemblée délibérante a créé un nouvel emploi

↳ Déclaration de vacance d'emploi lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi vacant au tableau des effectifs (exemple : remplacement d'un agent parti).

Le rôle de l'autorité territoriale :

- Procéder à l'enregistrement de la collectivité ou l'établissement sur le site emploi-territorial.
- Saisir l'offre sur le site emploi-territorial avec publicité en indiquant une date de fin de validité
- Informer le service emploi du CDG 45 de la nomination de l'agent
- Envoyer l'arrêté ou le contrat de nomination de l'agent au service Parcours Carrières et Rémunération du CDG 45

“ A partir du moment où l'autorité territoriale décide de pourvoir un poste permanent, une déclaration de création ou vacance d'emploi est obligatoire !

Ainsi, à chaque renouvellement de contrat, une déclaration de vacance d'emploi doit être effectuée suffisamment en amont afin d'avoir le temps nécessaire pour en assurer la publicité et engager la procédure de recrutement.

Exceptions : cas ne nécessitant pas de déclaration de vacance d'emploi :

- Le recrutement pour accroissement saisonnier ou temporaire d'activité (attention, un emploi qui concerne toute la période scolaire est un emploi permanent et doit être pourvu en conséquence).
- Le remplacement d'un agent en détachement de courte durée (inférieur à 6 mois) ou mis en disponibilité d'office, de droit ou sur autorisation d'une durée inférieure à 6 mois.
- La nomination d'un agent en détachement pour stage (sauf promotion interne)
- La nomination d'un agent sur un grade d'avancement (avancement de grade)
- Le remplacement d'un agent suspendu ou exclu temporairement de ses fonctions

“ **A partir du moment où l'autorité territoriale décide de pourvoir un poste permanent, une déclaration de création ou vacance d'emploi est obligatoire !**

Délais de publicité de la vacance d'emploi :

Sauf urgence, la durée de publication de la vacance sur le site « emploi territorial » ne peut être inférieure à 1 mois. Il est important de veiller au respect de ce délai afin d'éviter tout risque de contentieux.

Durée de validité de la vacance d'emploi :

La validité de la vacance perdure jusqu'à ce que l'emploi soit pourvu. L'autorité territoriale informe le service emploi du Centre de Gestion du recrutement de l'agent dès que le poste est pourvu.

→ [Article L.452-36 du Code général de la fonction publique](#)

 La publicité légale fait courir les délais de recours à l'égard des tiers. Ces délais sont fixés à deux mois à compter de la date de publication (Article R.421-1 du Code de justice administrative). En l'absence de publication, ces délais ne sont jamais forclos, la nomination peut donc être attaquée à tout moment !

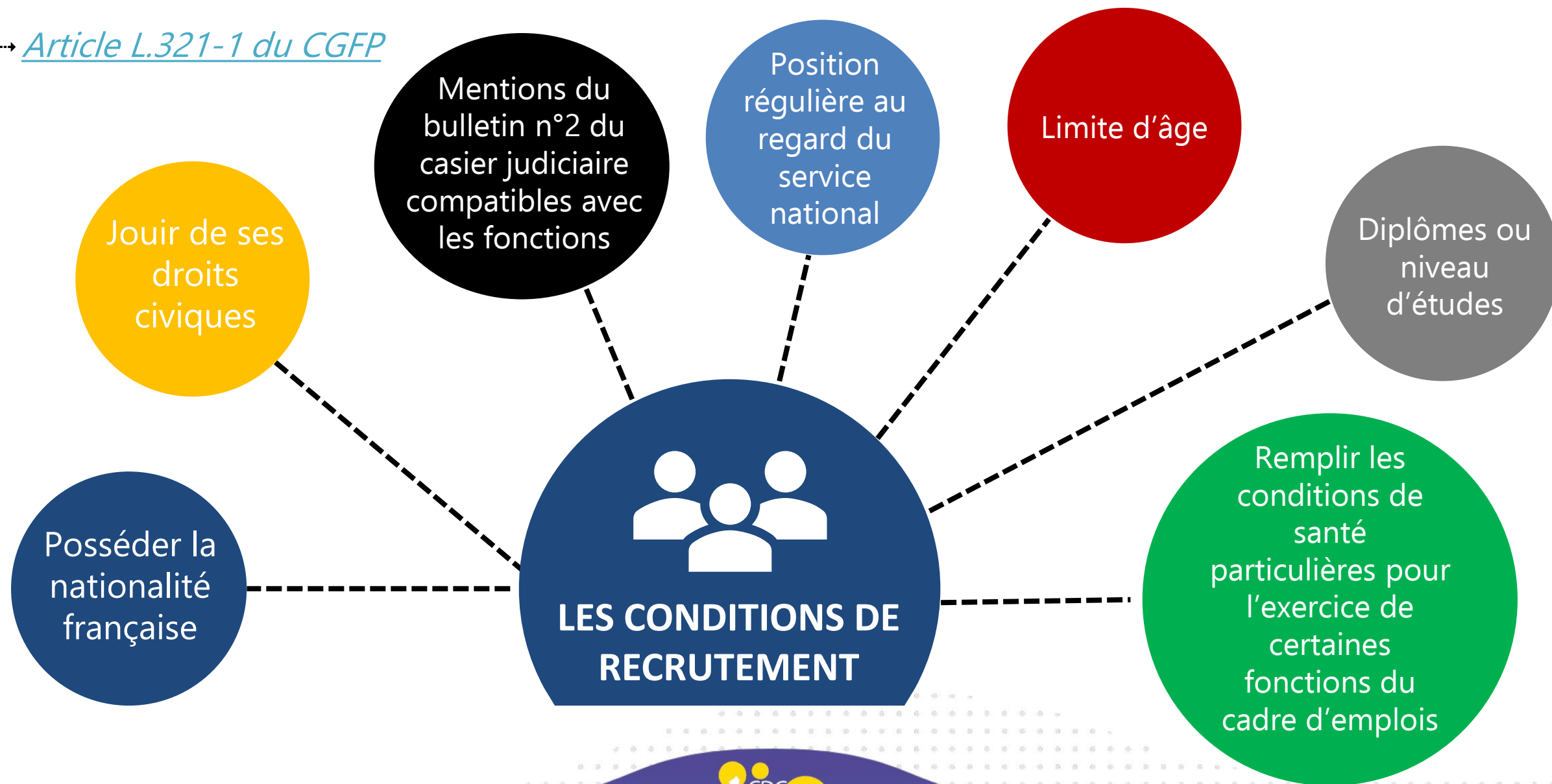


4

Les conditions préalables au recrutement

LES CONDITIONS PRÉALABLES AU RECRUTEMENT

→ Article L.321-1 du CGFP



“ Posséder la nationalité française !

- La preuve de la nationalité française s'effectue grâce à la production de :
 - ✓ Une carte nationale d'identité (C.N.I.) valide ou périmée depuis moins de 5 ans
→ [Article 5 du décret n°2005-1726 du 30.12.2005](#)
 - ✓ Un passeport valide ou périmé depuis moins de 5 ans
→ [Article 4 du décret n°55-1397 du 22.10.1955](#)
 - ✓ A défaut d'une CNI ou d'un passeport, les autres pièces permettant de prouver sa nationalité française sont recensées par ces 2 articles.

“ Posséder la nationalité française !

Il existe 2 particularités liées à la nationalité :

1. Les agents de nationalité étrangère peuvent être recrutés sur des emplois de la fonction publique territoriale → [Article L.321-2 du Code général de la fonction publique](#)

✓ Pour les personnes recrutées comme fonctionnaires, cela concerne les ressortissants des pays suivants :

- Les pays membres de l'Union européenne : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède.
- Les pays membres de l'espace économique européen : Les 26 États de l'Union européenne mentionnés ci-dessus + Islande, Liechtenstein et Norvège + le Royaume-Uni.
- Les pays qui ont conventionné avec la France : la Confédération suisse, la Principauté de Monaco et la Principauté d'Andorre → [Circulaire NOR : BCRF1100667C du 15 avril 2011](#)

Ces fonctionnaires sont recrutés par la voie du concours ou du détachement → [Décret n°2010-311 du 22.03.2010](#)

“ Posséder la nationalité française !

- ✓ Pour les personnes recrutées comme contractuels, il n'existe pas de limitation liée au pays d'origine !
- L'agent contractuel étranger doit être dans une **position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour** du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
- L'agent contractuel n'est pas concerné par la condition liée à la position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est le ressortissant :
 - s'il possède le statut de réfugié
→ Articles [L.424-1](#) et [L.561-1](#) du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
 - ou s'il est apatride et bénéficie d'une carte de séjour pluriannuelle de 4 ans
→ Articles [L.424-8](#) et [L.582-1](#) du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

2. Les agents de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique (ex : recrutement sur un emploi de policier municipal).

→ Articles [L.321-2](#) et [L.513-16](#) du Code général de la fonction publique

→ Article 2-1 du décret n°88-145 du 15.02.1988

“ Jouir de ses droits civiques !

L'agent public ne sera pas recruté s'il a perdu ses droits civiques ou s'il fait l'objet d'une interdiction d'exercer une fonction publique

1/ La perte des droits civiques

En complément d'une condamnation pour crime ou délit, l'agent déjà en exercice ou le candidat au recrutement peut perdre ses droits civiques. Les droits civiques recouvrent :

« 1° Le droit de vote ;

2° L'éligibilité ;

3° Le droit d'exercer une fonction juridictionnelle ou d'être expert devant une juridiction, de représenter ou d'assister une partie devant la justice ;

4° Le droit de témoigner en justice autrement que pour y faire de simples déclarations ;

5° Le droit d'être tuteur ou curateur ; cette interdiction n'exclut pas le droit, après avis conforme du juge des tutelles, le conseil de famille entendu, d'être tuteur ou curateur de ses propres enfants. »

L'interdiction des droits civiques, civils et de famille ne peut excéder une durée de dix ans en cas de condamnation pour crime et une durée de cinq ans en cas de condamnation pour délit.

→ [Article 131-26 du Code pénal](#)

“ Pas de mentions incompatibles au bulletin n°2 du casier judiciaire !

2/ L'interdiction d'exercer une fonction publique

■ La typologie de bulletins de casier judiciaire :

- ✓ Le B1 contient toutes les sanctions prononcées par la justice ou par les autorités administratives. Il est réservé aux services judiciaires et pénitentiaires.
- ✓ Le B2 contient seulement une partie de ces décisions. Il est délivré uniquement aux administrations (ex : collectivités territoriales et établissements publics locaux) et à certains employeurs privés (ex : organismes intervenant auprès de mineurs).
- ✓ Le B3 contient les condamnations les plus graves (crimes et délits) qui ne sont pas exclues du B2. Il est délivré sur demande exclusivement à l'agent.

→ Articles [774](#) à [777-2](#) du Code de procédure pénale

“ Pas de mentions incompatibles au bulletin n°2 du casier judiciaire !

■ La délivrance du bulletin n°2 du casier judiciaire

✓ L'obligation :

- Dans le secteur privé, l'employeur n'a pas le droit de demander systématiquement un bulletin de casier judiciaire. Il doit disposer d'un motif légitime pour solliciter la production de ce document
- Dans le secteur public, à l'inverse, la demande de bulletin n°2 de casier judiciaire est une obligation pour l'employeur public en vertu des articles L.321-1 du CGFP et de l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 (contractuels).

« Le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré : [...] 3° Aux administrations et personnes morales dont la liste sera déterminée par le décret en Conseil d'Etat, ainsi qu'aux administrations ou organismes chargés par la loi ou le règlement du contrôle de l'exercice d'une activité professionnelle ou sociale lorsque cet exercice fait l'objet de restrictions expressément fondées sur l'existence de condamnations pénales ou de sanctions disciplinaires. » → [Article 776 du Code de procédure pénale](#)

« le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré : 8° Aux collectivités publiques locales, [...], saisis de demandes d'emplois [...] ou en vue de poursuites disciplinaires ; » → [Article R.79 du Code de procédure pénale](#)

Le bulletin n° 2 doit être demandé au ministère de la Justice : Casier judiciaire national ; La demande est effectuée uniquement par Internet (<https://www.cjnb2.justice.gouv.fr>), après inscription de la collectivité territoriale ou l'établissement public.

LES CONDITIONS PRÉALABLES AU RECRUTEMENT

“ Pas de mentions incompatibles au bulletin n°2 du casier judiciaire !

■ La délivrance du bulletin n°2 du casier judiciaire

✓ Le cas des emplois au contact des mineurs :

En raison du caractère sensible des emplois en contact des mineurs, l'employeur public a une **obligation renforcée** de solliciter le B2. :

« Les dirigeants de personnes morales de droit public ou privé exerçant auprès des mineurs une activité culturelle, éducative ou sociale [...] peuvent obtenir la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire, pour les seules nécessités liées au recrutement d'une personne, lorsque ce bulletin ne porte la mention d'aucune condamnation. » → [Article 776 du Code de procédure pénale](#)

Le bulletin n° 2 du casier judiciaire est délivré : 1° Aux [...] collectivités territoriales et à leurs établissements publics [...], pour le contrôle de l'exercice d'emplois dans leurs services impliquant un contact habituel avec des mineurs ; → [Article R.79 du Code de procédure pénale](#)

S'ajoute à cette obligation renforcée, la consultation du FIJAIS (fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes) : *« Les informations contenues dans le fichier sont directement accessibles, par l'intermédiaire d'un système de télécommunication sécurisé : 3° Aux préfets et aux administrations de l'Etat [...], pour les décisions administratives de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions ; Les maires, les présidents d'établissements publics de coopération intercommunale, les présidents de conseil départemental et les présidents de conseil régional sont également destinataires, par l'intermédiaire des préfets, des informations contenues dans le fichier, pour les décisions administratives mentionnées au 3° concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions. »*

→ [Article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)

“ Pas de mentions incompatibles au bulletin n°2 du casier judiciaire !

- **La compatibilité du bulletin n°2 du casier judiciaire avec les fonctions exercées : PAS D'AUTOMATICITÉ !**
- Avant le recrutement. Appréciation par l'autorité territoriale de la compatibilité entre la condamnation et la fonction exercée. Ex : mention unique dans le B2 d'une condamnation à une peine de suspension de son permis de conduire durant sept mois pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique => pas justification du refus de nomination aux fonctions de directeur d'établissements sanitaires et sociaux
→ [*CAA Lyon, 10.06.2008, n°06LY00056*](#)
- Après le recrutement : pas d'automaticité entre la condamnation pénale figurant au casier judiciaire et la radiation des cadres → [*CE, 5 décembre 2016, n°380763*](#) : nécessité d'engager préalablement une procédure disciplinaire et d'appliquer une sanction disciplinaire proportionnée !
- L'agent peut présenter une requête pour demander l'exclusion des condamnations portées au bulletin n°2
→ [*Article 775-1 du Code de procédure pénale*](#)
-  si prononciation d'une interdiction d'exercer une fonction publique, l'autorité territoriale n'a pas le choix : elle doit interrompre le recrutement ou radier l'agent déjà recruté

“Position régulière au regard du service national !

- Cette notion de position régulière recouvre une réalité différente selon qu'elle recouvre la période antérieure ou postérieure à la loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997, qui substitue au service national actif deux obligations : le recensement citoyen et la participation à la journée défense et citoyenneté.
- Pour un homme né avant le 31 décembre 1978 : l'agent est en situation régulière s'il a fait son service national, sous quelque forme que ce soit et quelle qu'en soit la durée, ou s'il a été régulièrement exempté, dispensé ou réformé.
→ [Article L.63 du Code du service national](#)

La preuve de l'accomplissement du service militaire prend la forme d'une attestation de services accomplis (service national ou militaire) ou d'un certificat de position militaire (personne exemptée ou dispensée)

- Pour un homme né après le 31 décembre 1978 ou une femme née après le 31 décembre 1982 : l'agent est en situation régulière s'il s'est fait recenser (recensement citoyen) et a accompli la journée défense et citoyenneté.
- ✓ La preuve de l'accomplissement de la journée défense et citoyenneté prend la forme d'un certificat individuel de participation à la journée défense et citoyenneté → [Article R.112-9 du Code du service national](#)
- ✓ La preuve de l'accomplissement du recensement prend la forme d'une attestation de recensement
→ [Article L.113-2 du Code du service national](#)

“ Limite d'âge !

1. L'âge minimum

Il est de **16 ans** → [Article L.4153-1 du Code du travail](#)

SAUF pour les policiers municipaux et gardes champêtres : 18 ans

→ [Article 3 du décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006](#) (statut particulier du CE des agents de police municipale)

→ [Article 3 du décret n°94-731 du 24 août 1994](#) (statut particulier du CE des gardes champêtres)

2. L'âge limite

- La limite d'âge légale est de **67 ans** → [Article L.556-1 du CGFP](#) (fonctionnaire titulaire) + [Article L.556-11 du CGFP](#) (contractuel de droit public)
- La limite d'âge légale recule progressivement de 65 ans pour les agents nés à compter du 31 juillet 1951 jusqu'à 67 ans pour les agents nés après le 1^{er} janvier 1955



Lorsque l'agent atteint la limite d'âge (dérogations prises en compte), il est automatiquement radié des cadres ou son contrat est rompu de plein droit → [Conseil d'Etat, 08.11.2000, n°209322](#)

“ Possession des diplômes !

L'exercice des métiers de la fonction publique territoriale nécessite de posséder un niveau d'études ou des diplômes spécifiques

1. Niveau d'études

- ✓ Catégorie A : Niveau I et II (Bac + 4 et Bac +3)
- ✓ Catégorie B : Niveau III et IV (Bac + 2 et Bac)
- ✓ Catégorie C : Niveau V (CAP + BEP) et sans niveau d'études pour le recrutement direct

2. Diplômes

Il sont exigés pour les professions dites « réglementées ». Le candidat à un concours ou l'agent contractuel ne peuvent solliciter et obtenir de dérogations. Ils doivent posséder le diplôme pour occuper l'emploi sur lequel ils seront recrutés. Cela concerne par exemple les métiers suivants :

- ✓ Architecte
- ✓ Médecin
- ✓ Puéricultrice
- ✓ Infirmier
- ✓ Assistant de service social
- ✓ Professeur de danse

“ Possession des diplômes !

3. Les dérogations

▪ Les dérogations générales :

Depuis le 1^{er} août 2007, les conditions de diplôme pour l'inscription aux concours sont assouplies et prévoient la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Un candidat à un concours peut justifier de qualifications équivalentes à celles exigées attestées :

« 1° Par un diplôme ou un autre titre de formation délivré en France, dans un autre Etat membre de la Communauté européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;

2° Par tout autre diplôme ou titre sanctionnant une formation ou par toute attestation prouvant que le candidat a accompli avec succès un cycle d'études au moins équivalent à celui sanctionné par le diplôme requis ;

3° Par leur expérience professionnelle. »

→ [Article 1 du décret n°2007-196 du 13 février 2007](#)

“ Possession des diplômes !

3. Les dérogations

▪ Les dérogations spécifiques :

✓ Les personnes reconnues travailleurs handicapés

Les candidats aux emplois à pourvoir du niveau des cadres d'emplois de catégorie C doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. A défaut, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale après avis de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel ils postulent

→ [Article 4 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#)

✓ Les militaires en reconversion

« Pour remplir les conditions de candidature à ces concours [de l'une des fonctions publiques civiles], les diplômes et qualifications militaires pourront, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, être substitués aux titres et diplômes exigés par les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois d'accueil. »

→ [Article L.4139-1 du Code de la défense](#)

“Remplir les conditions de santé !

Actuellement, le Code général de la fonction publique prévoit seulement qu'aucun agent ne peut être recruté « *s'il ne remplit pas, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du corps ou du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées.* » → [Article L.321-1 du Code général de la fonction publique](#)

« *Lorsque, conformément aux dispositions de [l'article L.321-1 du Code général de la fonction publique], l'exercice de certaines fonctions requiert des conditions de santé particulières, le contrôle de ces conditions de santé est effectué, selon l'objet du contrôle, par des médecins agréés.* » → [Article 10 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987](#)

En l'état, aucun statut particulier dans la fonction publique territoriale ne prévoit, à ce jour, de conditions de santé particulières. La seule exception concerne les sapeurs-pompiers professionnels

→ [Article 4 du décret n°90-850 du 25 septembre 1990](#)

Dans ces conditions, une collectivité territoriale ou un établissement public n'a aucune obligation d'instaurer une visite médicale relative à l'aptitude lors de l'embauche d'un agent contractuel !

“Remplir les conditions de santé !

Toutefois, cette solution comporte 2 nuances :

- En l'absence de modifications-précisions des décrets portant statut particulier des cadres d'emplois, une collectivité ou un établissement est libre de prendre une délibération, après avis du Comité social territorial - CST, instaurant une visite médicale d'aptitude aux agents occupant des emplois considérés comme nécessitant des conditions de santé particulières. L'autorité territoriale peut proposer cette délibération à son conseil en s'appuyant sur son obligation générale de préservation de la santé et de la sécurité des agents employés par sa collectivité ou son établissement
→ [Article L.4121-1 du Code du travail](#)
- A titre facultatif, le médecin de prévention peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.
→ [Article 11-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)

Dans ce cadre et en l'absence de visite médicale d'aptitude, le médecin du travail peut profiter de l'examen initial de l'agent lors de son embauche pour signaler que l'état de santé de l'agent paraît difficilement compatible avec l'emploi auquel il est affecté et s'interroger de manière plus générale sur la compatibilité avec les emplois de son grade. Par ailleurs, il est rappelé que si la visite médicale auprès d'un médecin agréé ne semble plus d'actualité, cela ne dispense pas l'employeur de prévoir une visite auprès **du médecin de prévention**.



5

Les différents modes de recrutement

LE RECRUTEMENT – L'EMPLOI EST PERMANENT

EMPLOIS PERMANENTS

EMPLOIS RELEVANT DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Emplois pourvus par les fonctionnaires
→ [Article L.311-1 du CGFP](#)

Emplois pourvus par les contractuels de droit public
→ [Article L.331-1 du CGFP](#)

EMPLOIS RELEVANT DE DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Agents recrutés dans le cadre d'un transfert de compétences → [Article L.445-1 du CGFP](#)

Agents recrutés dans le cadre d'une reprise en régie
→ [Article L.1224-3 du Code du travail](#)

Agents recrutés dans le cadre d'un contrat de préparation aux concours de catégorie A ou B de la fonction publique
→ [Article 167 de la loi n°2017-86 du 27.01.2017](#)

Agents recrutés sur un emploi de directeur d'office public de l'habitat → [Articles R.421-17 et suivants du Code de la construction et de l'habitation](#)

Agents recrutés sur un emploi de directeur d'office de tourisme → [Article R.133-11 du Code du tourisme](#)

Assistante maternelle et assistant familial
→ [Article L.422-6 du Code de l'action sociale et des familles](#)

LE RECRUTEMENT – L'EMPLOI EST PERMANENT

EMPLOIS PERMANENTS OCCUPÉS PAR DES FONCTIONNAIRES RELEVANT DU CGFP

VOIES D'ACCÈS INITIALES

Fonctionnaires recrutés par concours

→ [Article L.320-1 du CGFP](#)

Fonctionnaires recrutés sans concours

→ [Article L.326-1 du CGFP](#)

Emplois réservés

→ Articles [L.241-2](#), [L.241-3](#) et [L.241-4](#)
du CPIVG

Lorsque le grade initial du cadre d'emplois
de catégorie C correspond à l'échelle C1

Militaires et anciens militaires

→ [Article L.326-2 du CGFP](#)

→ [Article L.4139-2 du Code de la défense](#)

VOIES D'ACCÈS EN COURS DE CARRIÈRE

Mutation → [Article L.511-3 du CGFP](#)

🔊 Mise à disposition

→ [Article L.511-4 du CGFP](#)

Détachement suivi ou non d'une intégration

→ [Article L.511-4 du CGFP](#)

Intégration directe

→ [Article L.511-4 du CGFP](#)

Promotion interne par examen professionnel
ou à l'appréciation de la valeur et des acquis
de l'expérience professionnelle

→ [Article L.523-1 du CGFP](#)

“ Le recrutement par concours

1. L'agent est déjà titulaire d'un grade de la Fonction Publique Territoriale

Il sera nommé stagiaire en détachement de son grade d'origine (sauf exception pour l'agent accédant à un grade de catégorie C ayant au moins exercé 2 ans sur un emploi de même nature qui sera nommé directement titulaire)

2. L'agent est stagiaire d'un grade de la Fonction Publique Territoriale

Le double détachement n'étant pas réglementaire, l'agent devra attendre sa titularisation afin d'être détaché pour stage (cf. point 1)

3. L'agent n'est pas fonctionnaire de la Fonction Publique Territoriale

Il sera nommé conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois

Le service Parcours Carrières et Rémunérations est à la disposition des collectivités pour aider les services Ressources Humaines quant à la rédaction des arrêtés de nomination

“ Le recrutement sans concours

Règle générale : L'accès direct sans concours est possible sur un des grades dotés de l'Echelle indiciaire C1, à savoir :

- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- Adjoint d'animation
- Adjoint du patrimoine
- Agent social

Dérogations :

- Agent remplissant les conditions pour bénéficier d'un recrutement au titre des emplois réservés
- Agent militaire ou ancien militaire

“ Le recrutement par mutation

La mutation permet à un **fonctionnaire territorial titulaire** de postuler à un emploi auprès d'une autre collectivité **territoriale** sur le **même grade**.

La durée maximale pour que la mutation soit effective dans la nouvelle collectivité est de 3 mois à partir de la date de réception de la demande de mutation de l'agent.

→ [Article L.511-3 du Code général de la fonction publique](#) + [Article L.512-24 du Code général de la fonction publique](#)

“ Le recrutement par mise à disposition

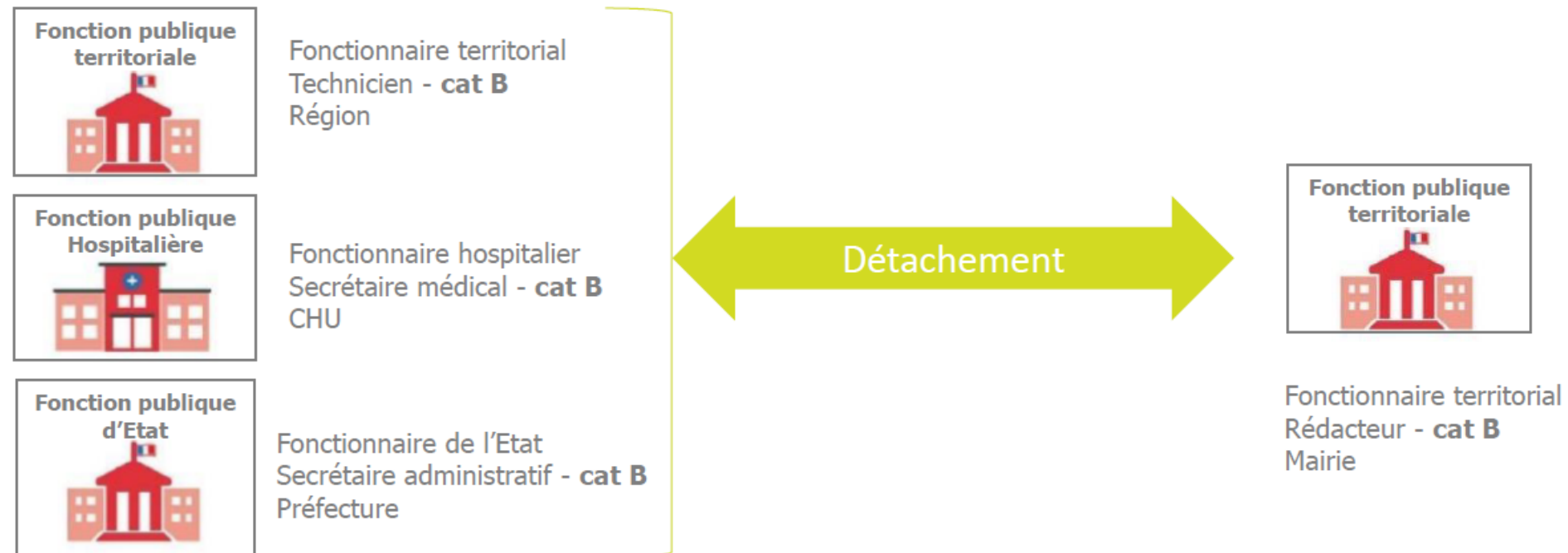
La mise à disposition est une mobilité temporaire d'un agent pour assurer des missions auprès d'une autre structure. Elle peut être totale ou partielle et est soumise à l'accord de l'agent concerné. Celui-ci continue d'être rémunéré par sa collectivité d'origine qui peut se faire rembourser des sommes versées par la collectivité d'accueil. La durée maximale d'une mise à disposition est de 3 ans renouvelable.

La mise à disposition n'est possible que pour les agents titulaires ou contractuel en CDI (les agents stagiaires et les agents en CDD en sont exclus)

“ Le recrutement par détachement

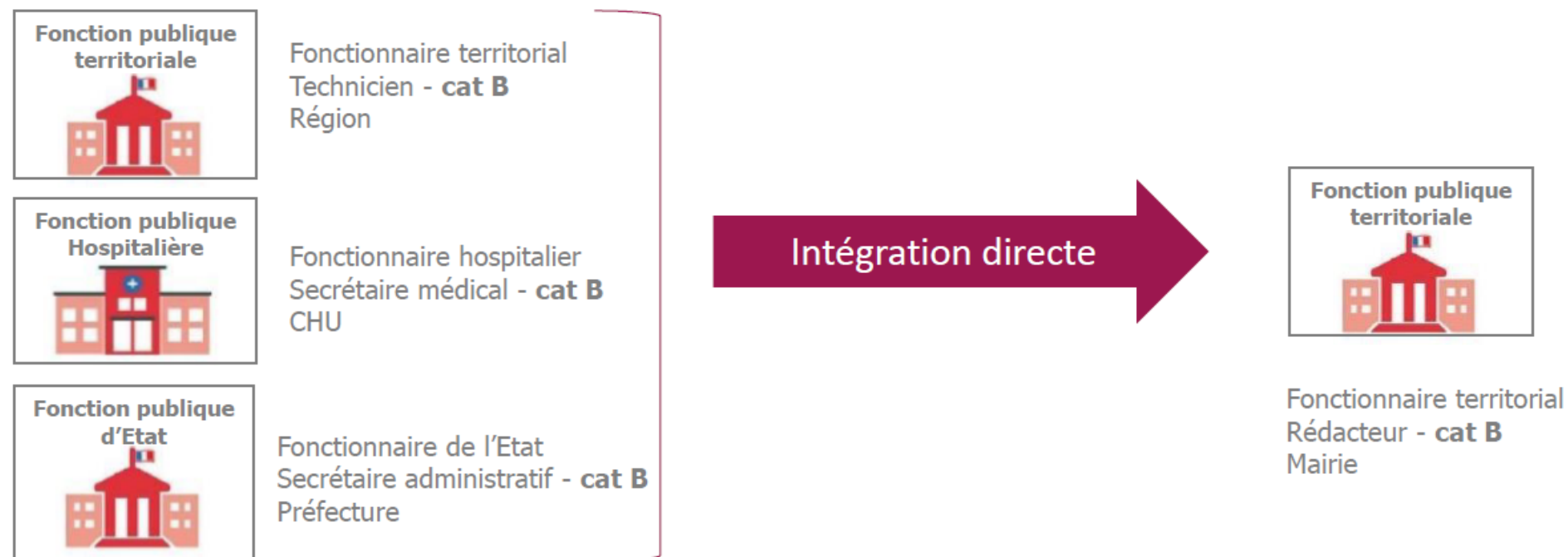
Le détachement est un mode de recrutement provisoire d'un fonctionnaire. Il permet soit de changer de fonction publique, soit de changer de cadre d'emplois (pour un agent de la FPT) à équivalence de grade. Pendant la durée du détachement, le fonctionnaire conserve une double carrière.

Le détachement peut être de courte (< 6 mois) ou de longue durée (maximum 5 ans). Il peut être renouvelé sans limite. Néanmoins, au bout de 5 ans de détachement, la collectivité d'accueil est tenue de proposer à l'agent une intégration qu'il n'est pas obligé d'accepter.



“ Le recrutement par intégration directe

L'intégration directe (ou l'intégration après détachement) est un mode de recrutement par mobilité d'un fonctionnaire qui implique un changement définitif d'employeur public ou de cadre d'emplois (pour un agent de la FPT) à équivalence de grade.



“ Le recrutement par promotion interne

La promotion interne permet à un agent titulaire de la fonction publique territoriale d'accéder à un grade d'un cadre d'emplois supérieur.

La Présidente du Centre de Gestion établit chaque année les listes d'aptitude des agents reçus au titre de la promotion interne. Comme pour le concours, l'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination qui reste soumise à la volonté de l'autorité territoriale.

A défaut d'inscription sur une liste d'aptitude, la nomination d'un agent sera illégale.



Le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 assouplit les règles de calcul des quotas de promotion interne, ce qui permettra d'augmenter le nombre d'agents inscrits sur les listes d'aptitude.

“ Le recrutement sous contrat

- Un tableau récapitulatif des différents contrats susceptibles d'être utilisés par les collectivités territoriales est disponible sur le [site internet du CDG 45](#).
- Un schéma d'accompagnement au choix du contrat de droit public adapté au besoin de recrutement est également à disposition sur le [site internet du CDG 45](#)

LE RECRUTEMENT – L'EMPLOI EST PERMANENT

EMPLOIS PERMANENTS OCCUPES PAR DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC RELEVANT DU CGFP

Remplacement d'agents indisponibles
→ [Article L.332-13 du CGFP](#)

Vacance temporaire dans l'attente du recrutement
d'un fonctionnaire → [Article L.332-14 du CGFP](#)

Personnes reconnues travailleurs handicapés
→ [Article L.352-4 du CGFP](#)

Personnes recrutés dans le cadre du Parcours d'accès
aux carrières de la fonction publique territoriale –
PACTE → [Article L.326-10 du CGFP](#)

Personnes recrutés sur emplois fonctionnels
→ [Article L.343-1 du CGFP](#)

Absence de cadre d'emplois
→ [Article L.332-8 1° du CGFP](#)

Recrutement justifié par les besoins du service ou la
nature des fonctions → [Article L.332-8 2° du CGFP](#)

Tous les emplois des communes de – 1000 hab. et
groupements de – 15.000 hab.
→ [Article L.332-8 3° du CGFP](#)

Tous les emplois des communes nouvelles issues de
communes de – 1000 hab. pendant 3 ans suivant
leur création → [Article L.332-8 4° du CGFP](#)

Tous les emplois des autres collectivités dont le
temps de travail est < à 50% (<17h30/semaine)
→ [Article L.332-8 5° du CGFP](#)

Les emplois des communes de – 2000 hab. ou
groupements de – 10.000 hab. dont la création ou la
suppression s'imposent aux collectivités et
établissements → [Article L.332-8 6° du CGFP](#)

Pour les emplois de secrétaire général de mairie des
communes de moins de 2 000 hab.
→ [Article L.332-8 7° du CGFP](#)

“Le recrutement pour remplacer un agent titulaire ou contractuel indisponible (art 332-13)

Le recours à un agent contractuel sur ce type de besoin est autorisé pour remplacer un agent :

↳ Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel

↳ Indisponibles en raison :

- d'un détachement de courte durée (< 6 mois),
- d'une disponibilité prononcée d'office (ex : inaptitude physique), de droit ou sur demande pour raisons familiales (pour donner des soins à un conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant ou pour élever un enfant de moins de 12 ans ou pour suivre son conjoint),
- 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 congé pour maladie, pour invalidité temporaire imputable au service, annuels, maternité ou adoption, paternité ou accueil de l'enfant, parental, de présence parentale, de solidarité familiale, du proche aidant, réserve opérationnelle, formation (professionnelle, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, formation syndicale, congé syndical),
- accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, participation à des activités dans le cadre de réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire

“ **Le recrutement pour remplacer un agent titulaire ou contractuel indisponible**

Le contrat est conclu pour une durée déterminée.

Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement.

Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.

“ Le recrutement pour vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art 332-14)

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C) ; quel que soit le grade (sauf pour la filière police).

Exclusivement en CDD pour une **durée maximale d'un an renouvelable dans la limite de 2 ans**. Le basculement en CDI à la suite de ce type de contrat n'est donc pas réglementaire.

“ Le recrutement d'un agent en situation de handicap (art 352-4)

Les personnes en situation de handicap mentionnées au premier alinéa de l'article L. 131-8 et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

Il n'y a aucune limite d'âge pour être recruté selon cette procédure spécifique aux personnes en situation de handicap. Le handicap doit être compatible avec l'emploi, en tenant compte des possibilités de compensation dans le cadre du principe d'aménagement raisonnable, si l'exercice des fonctions nécessite des conditions de santé particulières.

L'agent doit fournir un certificat médical établi par un médecin agréé et être titulaire du même diplôme ou niveau d'études que celui exigé pour un candidat qui passe le concours ou une qualification reconnue équivalente à l'un de ces titres ou diplômes.

A l'issue du contrat, si les aptitudes professionnelles de l'agent sont jugées suffisantes, l'employeur procède à sa titularisation.

Si les aptitudes sont jugées insuffisantes, le contrat peut être renouvelé pour une nouvelle année ou il peut être mis fin au contrat **après avis de la Commission Administrative Paritaire**. L'agent pourra alors percevoir des allocations de retour à l'emploi (ARE).

“ Le recrutement d'un agent pour absence de cadre d'emplois (art 332-8 1°)

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C)

Compte tenu du panel de filières et de cadre d'emplois disponibles dans la Fonction Publique Territoriale, ce type de contrat est rarement utilisé.

Pour exemple, les missions d'un formateur de Centre de Formation des Apprentis ne sont prévues par aucun statut particulier. Le recours à ce type de contrat est donc justifié.

Durée maximale de 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat en CDD sera transformé en CDI.

“ Le recrutement d'un agent si les besoins du service ou la nature des fonctions le justifie (art 332-8 2°)

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C) sur des grades accessibles par la voie du concours (sauf filière police).

Sous réserve de justifier qu'aucun fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ne puisse être recruté. **Un contractuel recruté sur le fondement de ce type de contrat n'est donc pas réglementaire sur un des grades de l'échelle C1** (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine, agent social).

Durée maximale de 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat en CDD sera transformé en CDI.

“ Le recrutement d'un agent dans une commune de moins de 1000 habitants ou groupement de communes de moins de 15000 habitants (art 332-8 3°)

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C), quel que soit le grade (sauf filière police).

Durée maximale de 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat en CDD sera transformé en CDI.

“ Le recrutement d'un agent dans une collectivité sur un poste dont le temps de travail est inférieur à 50% d'un temps complet (art 332-8 5°)

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C), quel que soit le grade (sauf filière police).

Le temps de travail doit être **inférieur à 17h30 hebdomadaires** pour une durée hebdomadaire à temps complet à 35h, ou 10 h pour agents du cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique, ou 8 h pour les agents du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique.

Durée maximale de 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat en CDD sera transformé en CDI.

“ Le recrutement d'un agent dans une communes de – 2000 hab. ou groupements de – 10.000 hab. dont la création ou la suppression s'imposent aux collectivités et établissements (art 332-8 6°)

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C), quel que soit le grade (sauf filière police).

Pour exemple, la création d'un poste d'ATSEM étant liée à la création ou à la suppression de classes maternelles par le Ministère de l'Education Nationale, le recours à ce type de contrat est donc justifié. Il en est de même pour la création d'un poste pour assurer un service d'agence postale. Par contre, le recours à ce type de contrat pour assurer un service périscolaire n'est pas justifié puisqu'il s'agit d'une volonté de la collectivité.

Durée maximale de 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat en CDD sera transformé en CDI.

“ Le recrutement d’une secrétaire générale dans une commune de – 2000 hab. (art 332-8 7°)

→ [Loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023](#)

Le terme secrétaire de mairie évolue en « secrétaire général de mairie »

- 
- Recrutement sous contrat possible pour l’ensemble des catégories (A, B et C) et cadres d’emplois,
 - Mais préconisation du CDG 45 de référencer le contrat au **grade de rédacteur territorial**.

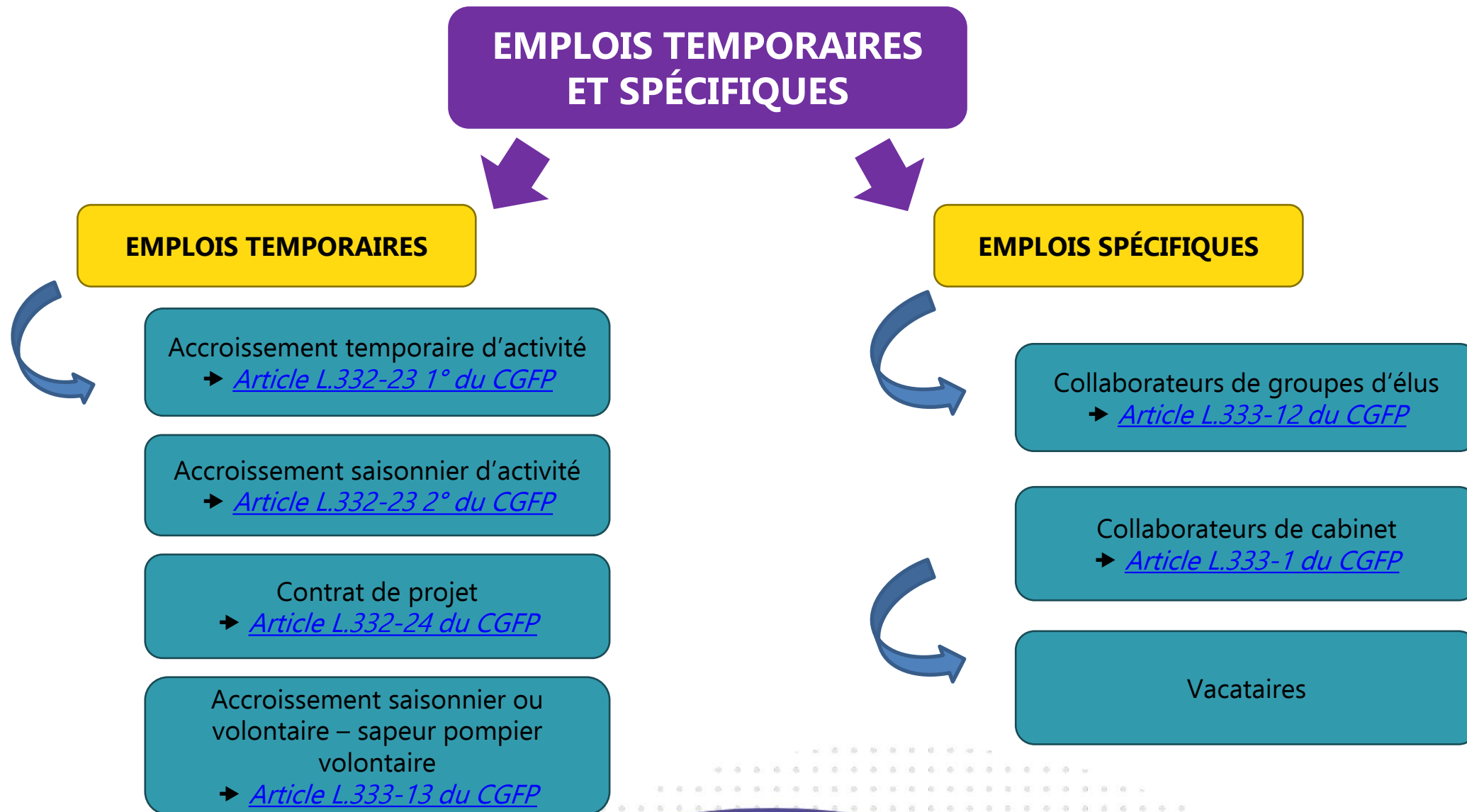
Durée maximale de 3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat en CDD sera transformé en CDI.

→ Autres apports de la loi :

1. **Les règles de nomination des secrétaires générales de mairie** dans les communes de moins de 3 500 habitants. Jusqu’au 31 décembre 2027, pour assurer les fonctions liées au secrétariat de mairie dans les communes de moins de 3 500 habitants, le maire peut :
 - Soit nommer à temps complet ou non complet un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie (catégorie A, B ou C)
 - Soit nommer un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (DGS) si le seuil de 2 000 habitants est dépassé (catégorie A).

“ Les apports de la loi de « revalorisation du métier de secrétaire de mairie »

2. De manière transitoire, à compter du 1er avril 2024 jusqu'au 31 décembre 2027, les fonctionnaires de catégorie C exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie peuvent bénéficier d'une **promotion interne dans un cadre d'emplois de la catégorie B sur liste d'aptitude**, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.
3. À compter du 1er janvier 2028, une distinction sera opérée selon la strate démographique de la commune :
 - **Commune de moins de 2 000 habitants** : nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en **catégorie B**.
 - **Commune de 2 000 habitants et plus** : nomination d'un agent aux fonctions de secrétaire général de mairie relevant d'un cadre d'emplois classé au moins en **catégorie A** ou nomination d'un agent pour occuper les fonctions de directeur général des services (catégorie A sur emploi fonctionnel).
4. les statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B peuvent prévoir **l'établissement d'une liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement (ex : adjoint administratif principal) de leur cadre d'emplois respectif et ayant validé un examen professionnel** sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée.
5. Les agents qui occupent un emploi de secrétaire général de mairie reçoivent, dans un **délai d'un an** à compter de leur prise de poste, une **formation adaptée aux besoins de la collectivité** de recrutement + Les **Centres de Gestion** se voient charger de **l'animation d'un réseau départemental des secrétaires généraux de mairie**.



“ Le recrutement d'un agent pour accroissement temporaire d'activité (art 332-23 1°)

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C), quel que soit le grade (sauf filière police).

L'accroissement temporaire d'activité correspond à une surcharge temporaire, inhabituelle, de l'activité de la collectivité.

L'accroissement temporaire d'activité est notamment utilisé pour l'exécution d'une **tâche précise, non durable et qui ne relève pas de l'activité normale de la collectivité**. Il ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la collectivité.

Ainsi un contrat pour accroissement temporaire d'activité du mois de septembre au mois de juin suivant n'est pas réglementaire. Il convient de considérer qu'il s'agit d'un emploi permanent.

Exclusivement en CDD pour une durée maximale cumulée de 12 mois dans la limite de 18 mois consécutifs.

“ Le recrutement d'un agent pour accroissement saisonnier d'activité (art 332-23 2°)

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C), quel que soit le grade (sauf filière police).

L'accroissement saisonnier d'activité correspond à des **besoins non permanents qui se renouvellent chaque année** en fonction du rythme des saisons. Il se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, dans les domaines du tourisme, de l'animation et périscolaire.

Exclusivement en CDD pour une durée maximale cumulée de 6 mois dans la limite de 12 mois consécutifs.

“Le recrutement d'un agent pour contrat de projet (art 332-24)

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C), quel que soit le grade (sauf filière police).

Le contrat de projet est un contrat de travail qui permet de recruter un agent en CDD pour réaliser un projet ou une opération en particulier. L'agent fait partie de la collectivité le temps d'une mission ou d'un projet.

Le contrat de projet est un CDD, conclu pour une durée minimale d'1 an et une durée maximale de 6 ans. Il prend fin à la réalisation du projet ou de l'opération.

.

“Le recrutement d'un agent par vacation

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C), quel que soit le grade (sauf filière police).

Trois conditions caractérisent cette notion :

- ↳ la spécificité dans l'exécution de l'acte : l'agent est engagé pour une **mission précise, pour un acte déterminé**.
- ↳ la discontinuité dans le temps : les missions concernées correspondent à un **besoin ponctuel de la collectivité**.
- ↳ la **rémunération est liée à l'acte** pour lequel l'agent a été recruté.

Le recrutement d'un agent vacataire pour des vacations sur l'ensemble de la période scolaire est illégal. Il convient de considérer que le poste est permanent et procéder au recrutement en conséquence.

Le recours à un agent vacataire est possible par exemple pour une animation spécifique dans un centre de loisirs ou l'intervention ponctuelle d'un médecin.

LE RECRUTEMENT – LE RECOURS AUX EMPLOIS DE DROIT PRIVE

EMPLOIS DE DROIT PRIVE

Apprenti

→ [Article L.6211-1 du Code du travail](#)

Doctorant (contrat CIFRE)

→ [Article L.1242-3 du Code du travail](#)

Contrat aidé (contrat PEC-CAE)

→ [Article L5134-19-1 du Code du travail](#)

Contrat d'engagement éducatif

→ [Article L.432-1 du Code de l'action sociale et des familles](#)

Contrat adultes relais

→ [Article L.5134-100 du Code du travail](#)

Intermittent du spectacle

→ [Article 47 de la loi n°2016-925 du 7 juillet 2016](#) + [Article L.7121-3](#) + [Article L.7121-7-1 du Code du travail](#)

Intérimaire

→ [Article L.334-3 du CGFP](#) + [Article L.1251-60 du Code du travail](#)

Salarié d'un SPIC

→ [Articles L.1221-2](#) + [L.1242-2](#) + [L.1242-8-1 du Code du travail](#)

Salarié d'une association intermédiaire

→ [Article L.5132-7 du Code du travail](#)

Salarié d'une entreprise mis à disposition

→ [Article L.334-1 du CGFP](#)

“Le recrutement d'un agent intérimaire

Possible pour l'ensemble des catégories (A, B et C), quel que soit le grade (sauf filière police).

L'article L. 1251-60 du Code du travail énumère de façon limitative les situations dans lesquelles les collectivités publiques peuvent recourir à un salarié en mission de travail temporaire. Aux termes de cet article : « les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés de ces entreprises pour des tâches non durables, dénommées missions, dans les seuls cas suivants :

- ↳ Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- ↳ Accroissement temporaire d'activité ;
- ↳ Besoin occasionnel ou saisonnier.

Dans ces trois cas, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois. Elle est réduite à neuf mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

“Le recrutement d’un agent intérimaire

↳ Vacance temporaire d’un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

Dans ce cas, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder douze mois. Elle est réduite à neuf mois si le contrat est conclu dans l’attente de la prise de fonctions d’un agent.

Le recours à l’intérim dans la fonction publique devant être marginal : il ne peut avoir lieu que subsidiairement. Ainsi, les collectivités territoriales ont l’obligation de solliciter en premier lieu le Centre de gestion, qu’elles soient ou non affiliées obligatoirement, avant de faire appel à une entreprise de travail temporaire. Le CDG 45 doit leur transmettre une [attestation d’indisponibilité du service remplacement](#)

Par ailleurs, lorsqu’une collectivité publique décide d’avoir recours à une entreprise de travail temporaire, elle doit nécessairement faire application des règles du code des marchés publics. Il s’agit en effet d’une prestation de service et non d’un recrutement de personnel.

FAIS PAS CI – FAIS PAS CA !

1. Pas de cumul du statut de fonctionnaire et d'agent contractuel au sein d'une même collectivité ou d'un même établissement
2. Pas d'abus dans la conclusion de contrats de remplacement !  28 contrats de remplacement en 8 ans !
3. Pas de contrat de septembre à juin sur un emploi permanent mais du 1^{er} septembre N au 31 août N+1
4. Pas de contrat oral - Les agents contractuels sont obligatoirement recrutés par un contrat écrit
5. Pas de création d'un emploi permanent exclusivement réservé aux agents contractuels (penser à prévoir la possibilité du recours à un contractuel dans la délibération)
6. Pas de contractuel rémunéré à l'heure ! (sauf en cas de recrutement d'un vacataire)
7. Pas d'obligation de verser une prime ou une indemnité à un agent public contractuel (régime indemnitaire). Les agents contractuels doivent figurer dans les bénéficiaires dans la délibération instaurant la prime ou l'indemnité
8. Pas de NBI à un agent contractuel
9. Les congés annuels ne sont jamais calculés en fonction du nombre d'heures effectuées par l'agent dans sa semaine de travail !
10. Pas d'insertion d'une « indemnité de congés payés OU 10% de congés payés » dans le bulletin de paie mensuel de l'agent. Contrairement au secteur privé, les agents publics bénéficient de congés annuels qui sont considérés et rémunérés comme des jours d'activité normaux. **Aucune ligne dédiée aux congés annuels n'apparaît dans le bulletin de paie**
11. Pas d'avenant pour un renouvellement de contrat – obligation d'effectuer une vacance de poste et de conclure un nouveau contrat ; ni d'avenant pour avancer la date de départ d'un agent en CDD.





6

Pour vous accompagner...

POUR VOUS ACCOMPAGNER

- ❑ Le service emploi/concours – emploi@cdg45.fr (02 38 75 66 33) – concours@cdg45.fr (02 38 75 85 37)
- ❑ Le service juridique – conseil.juridique@cdg45.fr (02 38 75 85 27 ou 66 31 ou 66 32)
- ❑ Le service Parcours Carrières et Rémunérations – carrieres@cdg45.fr (02 38 75 85 30) ou directement auprès du gestionnaire en charge de votre collectivité

- ❑ Sites internet (documentation)
 - [Service public.fr](http://Service-public.fr) (site d'information de [Légifrance](http://Legifrance.fr) (journal officiel))
 - Site du Centre de Gestion du Loiret (www.cdg45.fr) – Rubrique « [Intégrer le service public](#) » et « [Gérer les ressources humaines](#) »
 - [Place de l'emploi public](#) (toutes les offres d'emploi de la fonction publique)
 - Emploi-territorial.fr (le portail de l'emploi de la fonction publique territoriale)

- ❑ Revues :
 - Repères (Territorial)
 - Gazette des communes, des Départements, des Régions
 - Lettre du cadre territorial
 - Actualité juridique fonction publique (Dalloz)
 - Vigie (DGAFP)