

MODALITES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CES MODALITES DOIVENT ETRE EFFECTUEES DANS L'ORDRE –
LA PROCEDURE EST IDENTIQUE POUR LE RENOUVELLEMENT DES CONTRATS SAUF QU'IL N'EST PAS NECESSAIRE DE
FAIRE LA DEMARCHE N°1

1 – CREATION DU POSTE

- Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 84 « les emplois de chaque collectivité ou établissement doivent être créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ». Il appartient donc au conseil de créer l'emploi par délibération et d'en inscrire la dépense au budget.

La délibération précise le grade correspondant à l'emploi créé et si l'emploi est créé en application des alinéas 3, 4 et 5 de l'article 3 de la loi précitée, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Le conseil ne peut désigner une personne pour occuper l'emploi car la nomination sur un poste est de la compétence de l'autorité territoriale

- Toute nomination sur un emploi non créé par l'organe délibérant est illégale

- Toute modification excédant 10 %, en hausse ou en baisse, de la durée de travail d'un emploi est assimilée à une suppression d'emploi suivie de la création d'un nouvel emploi. Le conseil doit donc délibérer afin de supprimer l'emploi initial et de créer le nouvel emploi.

Attention : cette procédure nécessite l'avis du CTP préalablement.

2 – TRANSMISSION DE LA DELIBERATION A LA PREFECTURE

Attention : en vertu du principe de non-rétroactivité des actes transmissibles au représentant de l'Etat (article L. 2131-1 du CGCT), les autorités territoriales ne peuvent légalement fixer **l'entrée en vigueur de leurs actes administratifs à une date antérieure à celle de leur signature et de leur transmission au représentant de l'Etat.** Une décision administrative qui prévoit une date d'application antérieure à ces procédures est illégale car rétroactive.

3 – DECLARATION DE VACANCE D'EMPLOI AU CENTRE DE GESTION

Tout emploi vacant doit faire l'objet d'une déclaration au centre de gestion pour qu'il en assure la publicité

Aucune nomination ne peut être prononcée en l'absence d'emploi vacant.

La validité de la déclaration de vacance perdure jusqu'à ce que le poste soit pourvu ou, le cas échéant, supprimé.

Les cas de vacance d'emploi :

- création d'un emploi
- transformation d'un emploi (toute modification en hausse ou en baisse de la durée de travail excédant 10 % est assimilée à une suppression d'emploi suivie de la création d'un nouvel emploi faisant l'objet d'une déclaration de vacance)
- arrivée à son terme de l'engagement d'un agent non titulaire (sauf s'il remplace momentanément un titulaire)
- tous les autres cas où un poste est laissé vacant dans la collectivité (mutation, radiation des cadres d'un fonctionnaire, détachement de longue durée, mise à disponibilité de plus de six mois, pour raison familiales, mise à disponibilité d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie, autres disponibilités quelque soit la durée, congé de fin d'activité, mise en position hors cadre)

Les emplois déclarés vacants peuvent être pourvus pendant les 4 mois qui suivent la déclaration de l'emploi par mutation, détachement, avancement de grade, nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude. Passé ce délai de 4 mois, l'emploi ne peut être pourvu que par la nomination d'un lauréat du concours (art 41 loi 84-53 du 26 janvier 1984)

Cas où il n'y a pas de vacance d'emploi :

Ce sont les cas où l'emploi n'est pas vacant bien que les fonctions ne soient pas assurées

- congé de longue durée
- mise à disposition
- congé de longue maladie
- congé parental
- travail à temps partiel
- détachement de courte durée ou pour effectuer un stage
- disponibilité pour une durée inférieure à six mois, soit d'office après un congé de maladie, soit pour raisons familiales
- en cas de suspension
- activité dans la réserve opérationnelle de moins de 30 j par an

Le remplacement du fonctionnaire momentanément absent ne peut être assuré que par le recrutement d'un agent non titulaire.

Un délai de deux mois doit impérativement être respecté entre la déclaration de vacance d'un emploi et le recrutement d'un agent non titulaire sur un emploi permanent si la collectivité n'est pas en mesure de pourvoir le poste par un titulaire (CAA Nancy du 20 février 2003).

4 – ETABLISSEMENT DE LA DECISION INDIVIDUELLE DE NOMINATION PAR L'AUTORITE TERRITORIALE

L'acte d'engagement prend la forme d'un arrêté pour le recrutement d'un titulaire

Il prend obligatoirement celle d'un contrat lorsqu'il s'agit du recrutement d'un non titulaire basé sur les alinéas 2 (seulement pour les besoins occasionnels) 4, 5 ou 6 de l'article 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 de la loi précitée ou fondé sur l'article 38 (recrutement d'un travailleur handicapé ayant vocation à être titularisé dans un cadre d'emploi).

Dans les autres cas de recours à un non titulaire, alinéa 1 et 2 (seulement pour les besoins saisonniers) de l'article précité, collaborateurs de cabinet et emplois de direction limitativement énumérés à l'article 47 de la loi précitée, l'acte de recrutement peut prendre indifféremment la forme d'un arrêté ou d'un contrat.

Contenu de l'acte :

L'acte d'engagement, quelque soit sa forme, doit mentionner :

- date de la délibération créant l'emploi
- numéro et date de la déclaration de vacance d'emploi délivré par le centre de gestion (sauf pour le remplacement d'un titulaire momentanément absent et pour les emplois saisonniers ou occasionnels)
- identification précise des parties contractantes
- date de notification à l'agent

et conformément aux articles 3 et 4 du décret 88-145, **obligatoirement, sous peine de nullité de l'acte :**

- visa de l'article et de l'alinéa éventuels de la disposition de la loi du 26 janvier 1984 en vertu duquel l'acte est établi,
- date à partir de laquelle le recrutement prend effet et celle à laquelle il prend fin (sauf dans le cas du remplacement d'un titulaire momentanément absent si elle n'est pas connue),
- définition du poste et des conditions d'emploi (dénomination du cadre d'emploi, rémunérations, nombre d'heures et conditions de travail, missions),
- droits et obligations de l'agent,
- si une période d'essai est prévue, elle doit expressément être mentionnée (elle ne peut dépasser trois mois).

5 – NOTIFICATION DE L'ACTE A L'AGENT

la date de notification à l'agent doit être portée sur l'acte d'engagement

6 – TRANSMISSION DE L'ACTE A LA PREFECTURE QUI EN ASSURE LE CONTROLE DE LEGALITE

A l'exception des actes fondés sur l'alinéa 2 de l'article 3 (besoin occasionnel ou saisonnier), tous les actes d'engagement d'agents non titulaires doivent obligatoirement être transmis au contrôle de légalité.

Attention : en vertu du principe de non-rétroactivité des actes transmissibles au représentant de l'Etat (article L. 2131-1 du CGCT), les autorités territoriales ne peuvent légalement fixer **l'entrée en vigueur de leurs actes administratifs individuels à une date antérieure à celle de leur signature, de leur transmission au représentant de l'Etat et de leur notification à l'intéressé.** Une décision administrative individuelle qui prévoit une date d'application antérieure à ces procédures est illégale en tant qu'elle est rétroactive. **La prise de fonction de l'agent ne peut intervenir qu'une fois ces procédures effectuées.**