Procédure de Recrutement

Ville de Gaillard - Direction des Ressources Humaines
04 50 39 67 16 - recrutement@gaillard.fr

DEVENIR FONCTIONNAIRE

Le concours, principal moyen de recrutement

Le concours trouve son origine dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (article 6).

Il garantit la neutralité et donc l'égalité d'accès des citoyens aux emplois publics.

Le concours constitue la règle de droit commun pour le recrutement des fonctionnaires.

Son objectif est de sélectionner des candidats selon leur mérite.

Il vise à s'assurer que les futurs agents disposent des aptitudes nécessaires pour intégrer la Fonction Publique Territoriale.

Après réussite à un concours, les lauréats sont inscrits, par ordre alphabétique, sur une liste d'aptitude à valeur nationale. Cette inscription est valable deux ans, renouvelable sur demande pour une durée d'un an à deux reprises. La durée totale maximale de validité sur la liste d'aptitude est donc de quatre ans.

Dans la Fonction Publique Territoriale, la réussite à un concours ne vaut pas recrutement : chaque candidat doit rechercher un poste. Le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales s'oppose à tout mécanisme d'affectation.

Le recrutement direct, sans concours

Il s'agit d'une voie d'accès sans concours pour le premier grade de certaines filières et ne concerne que la catégorie C.

Seuls les 6 grades suivants sont concernés : adjoint administratif, adjoint technique, adjoint du patrimoine, adjoint d'animation, agent social et opérateur des activités physiques et sportives.

Le recrutement direct relevant de la seule compétence de l'autorité territoriale, le candidat doit candidater directement auprès des collectivités territoriales de son choix.

L'agent ainsi recruté est nommé stagiaire pendant un an puis, si cette période probatoire satisfait l'autorité territoriale, titularisé. Il acquiert alors le statut de fonctionnaire.

Le cas particulier des personnes bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Les personnes bénéficiant d'une RQTH peuvent être recrutées directement sans concours sur n'importe quel grade sous condition de diplôme. L'agent ainsi recruté est nommé sous contrat (renouvelable une fois) puis, si cette période probatoire satisfait l'autorité territoriale, titularisé. Il acquiert alors le statut de fonctionnaire.

LE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

Des règles dérogatoires permettent cependant le recrutement d'agents contractuels de la fonction publique territoriale. Les articles 3 à 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient les principaux cas dans lesquels les collectivités peuvent avoir recours à des agents contractuels de droit public.

L'agent contractuel de droit public n'est pas :

- un agent de droit privé relevant du code du travail (apprentissage, contrat d'accompagnement dans l'emploi, CUI…).
- un agent vacataire : recruté pour accomplir une tâche précise ne présentant aucun caractère de continuité, engagé pour un acte déterminé et rémunéré à l'acte.

LES DIFFERENTS CAS DE RECRUTEMENTS

Les cas de recrutements permettent de répondre aux besoins les plus courants des collectivités. La distinction entre ces cas de recrutement repose soit sur la nature des besoins de la collectivité, soit sur l'importance démographique de la collectivité. Il faut donc distinguer si le recrutement est effectué sur un emploi non permanent ou sur un emploi permanent. Les emplois permanents, sont sauf dérogation (*) occupés par des fonctionnaires.

LA VACANCE D'EMPLOI AU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le recrutement d'un agent fonctionnaire (ou contractuel si la réglementation le permet) nécessite la création d'un emploi lorsqu'il n'existe pas déjà. Si l'emploi est susceptible d'être occupé par un agent contractuel en application des articles 3-2 à 3-5 de la loi du 26 janvier 1984, la délibération doit comporter les mentions suivantes : le motif invoqué (fondement juridique permettant le recrutement), la nature des fonctions, le niveau de recrutement, le niveau de rémunération.

Toute création d'un emploi permanent requiert l'avis préalable du Comité Technique (CT). Toute création ou vacance d'emploi sur un emploi permanent doit faire l'objet d'une déclaration au centre de gestion (CDG 74). Cette formalité est obligatoire : son absence entraînant l'illégalité du recrutement.

(*) dérogation : remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1 de la loi du 26/01/1984), vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2 de la loi du 26/01/1984), absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 3-3 1° de la loi du 26/01/1984), lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (article 3-3 2° de la loi du 26/01/1984) CATEGORIES A & B.

Sont exclus de ces formalités, les recrutements pour pourvoir :

- des emplois non permanents : accroissements temporaires d'activité (article 3 1°) et saisonniers d'activité (article 3 2°).
- des remplacements temporaires d'agents (titulaires ou non titulaires) indisponibles (article 3-1).

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

A l'exception de celle relative à la nationalité, les conditions de recrutement relatives à l'agent contractuel sont similaires à celles applicables aux fonctionnaires territoriaux. Elles sont fixées par l'article 2 du décret 88- 145 du 15 février 1988 modifié :

- être en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration, ce qui implique la possession d'un titre de séjour ou de résidant en cours de validité pour les candidats ressortissants de nationalité étrangère (hors Europe).
- la situation régulière vis-à-vis de la législation sur le service national
- la jouissance des droits civiques
- la compatibilité du passé pénal avec les fonctions postulées :
    - Bulletin n°2 du casier judiciaire demandé par l'employeur et
    - Extrait bulletin N° 3 requis pour certains postes et conditionnant l'embauche
- l'aptitude physique vérifiée au moyen d'un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin généraliste agréé désigné par la Collectivité

RECRUTEMENT EN QUALITE DE CONTRACTUEL

Il convient à l'autorité territoriale de formaliser le recrutement par une nomination (arrêtés pour les fonctionnaires) ou par un contrat.

Une éventuelle période d'essai peut être précisée pour les contractuels. La durée peut être modulée en fonction de la durée initiale du contrat :

- dans la limite de 3 semaines lorsque cette durée est inférieure à 6 mois
- dans la limite d'un mois lorsque cette durée est inférieure à 1 an
- dans la limite de 2 mois lorsque cette durée est inférieure à 2 ans
- dans la limite de 3 mois lorsque cette durée est supérieure ou égale à 2 ans
- dans la limite de 3 mois pour les CDI

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée égale à sa durée initiale si ce possible renouvellement est prévu au contrat.

Les contrats doivent être transmis au contrôle de légalité sauf ceux relatifs aux agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article 3 – emploi non permanent).

PROCEDURE DE RECRUTEMENT (ANNEXE 1)

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels.

PUBLICATION DE L'AVIS DE CREATION OU DE VACANCE D'EMPLOI SUR LE SITE EMPLOI TERRITORIAL
N.B. : pour les emplois non soumis à cette obligation (remplacement) : publication éventuelle sur le site Internet de la collectivité uniquement.

PUBLICATION DE L'OFFRE :
le contenu de l'offre précise les missions du poste, les compétences attendues, les conditions d'exercice, la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.
Si recrutement au titre de l'article 3-3-2 ° de la loi 84-53 : constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement par un fonctionnaire (à établir après 1 mois de publicité).

PHASES DE RECEPTION ET DE RECEVABILITE DES CANDIDATURES :
Accusé de réception des candidatures par la collectivité et vérification de leur recevabilité.

PHASE D'EXAMEN DES CANDIDATURES :
Appréciation des candidatures au regard des critères suivants :

- les compétences,
- les aptitudes,
- l'expérience professionnelle,
- la capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

ETABLISSEMENT DE LA LISTE DES CANDIDATS CONVOQUES A UN OU PLUSIEURS ENTRETIENS

LE(S) ENTRETIEN(S) :
Il(s) sera(ont) conduit(s) par l'autorité territoriale ou son représentant et dans la plupart des cas avec la Directrice des Ressources Humaines et le responsable de service concerné par le recrutement. Au moins 2 personnes représenteront l'autorité territoriale, à chaque entretien.

LE PROCES-VERBAL :
Il récapitule les appréciations portées sur chaque candidat.

LA NOTIFICATION AUX CANDIDATS NON RETENUS :
Notification par tout moyen (mail, téléphone ou courrier).

DECLARATIONS A DIFFERENTS ORGANISMES

La collectivité doit déclarer l'embauche d'un salarié.

La DPAE (Déclaration Préalable à l'embauche) doit être obligatoirement effectuée dans les 8 jours qui précédent toute embauche.

La collectivité doit procéder à l'affiliation de l'agent auprès de l'organisme de retraite des contractuels : l'IRCANTEC ou des fonctionnaires : la CNRACL.

ANNEXE 1 : SCHÉMA DE LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

PUBLICATION DE L'AVIS DE CREATION OU DE VACANCE D'EMPLOI SUR LE SITE EMPLOI TERRITORIAL

L'offre d'emploi précise : les missions du poste, les compétences attendues, les conditions d'exercice, la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures

Les candidatures sont déposées dans un délai, qui sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois, à compter de la publication de l'offre d'emploi.

N.B : Lorsque l'emploi à pourvoir relève de l'article 3-3-2° de la loi n°84-53, le constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire est établi après le délai de publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi.

Lorsque l'emploi est à pourvoir pour une durée inférieure à six mois, la procédure de recrutement comprend au moins les phases de réception, de recevabilité et d'examen de la candidature ainsi que l'information de la décision de rejet. La phase des entretiens s'applique seulement lorsque l'offre d'emploi le prévoit.

1 PREMIÈRE ÉTAPE

PHASES DE RECEPTION ET DE RECEVABILITE DES CANDIDATURES
L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité.

2 DEUXIÈME ÉTAPE

PHASE D'EXAMEN DES CANDIDATURES
L'autorité territoriale apprécie l'ensemble des candidatures recevables au regard des critères suivants : compétences, aptitudes, expérience professionnelle et capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

3 TROISIÈME ÉTAPE

ETABLISSEMENT DE LA LISTE DES CANDIDATS CONVOQUES A UN OU PLUSIEURS ENTRETIENS
L'autorité territoriale établit une liste des candidats convoqués.

4 QUATRIÈME ÉTAPE

ENTRETIENS
Le ou les entretiens sont conduits par l'autorité territoriale ou son représentant.

5 CINQUIÈME ÉTAPE

PROCES-VERBAL RECAPITULANT LES APPRECIATIONS PORTEES SUR CHAQUE CANDIDAT.
Choix du candidat retenu et notification aux candidats non retenus.

Procédure de Recrutement

Ville de Gaillard - Direction des Ressources Humaines
04 50 39 67 16 - recrutement@gaillard.fr