



**PROCEDURE DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS
POUR OCCUPER DES EMPLOIS PERMANENTS
Décret n° 2019-1414**

Par principe, les emplois permanents des collectivités sont occupés par des fonctionnaires. Des règles dérogatoires permettent cependant le recrutement d'agents contractuels. Les agents contractuels sont des agents publics non fonctionnaires. Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours. L'engagement des agents contractuels de droit public n'entraîne pas leur titularisation, sauf disposition expresse.

L'article 15 de la loi de transformation de la fonction publique a modifié l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qui encadre le recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents. Ces recrutements sont désormais prononcés à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'**égal accès aux emplois publics**.

Les modalités de la procédure ci-dessous s'appliquent dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent au sein de l'EPTB afin de respecter le principe de **transparence du recrutement et d'équité de traitement**. Elle s'applique également en cas de renouvellement de contrat.

Cas de recrutement sur emplois permanents concernés par la procédure

- article 3-1 de la loi n° 84-53 : le remplacement temporaire d'agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) sur un emploi permanent,
- article 3-2 de la loi n° 84-53 : la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,
- article 3-3 de la loi n° 84-53 :
 - 3-3-1° : lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
 - 3-3-2° : lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement,
 - 3-3-4° : pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

Les recrutements sur emplois saisonniers ou sur contrats de projet notamment ne sont pas soumis à la présente procédure, mais ils pourront s'en inspirer.

Première étape : publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi et candidature

Pour les contrats d'une durée égale ou supérieure à un an, l'avis est obligatoirement publié sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique : « Place de l'Emploi Public » via le site Emploi Territorial. Cette publication est doublée d'une publication sur le site internet de l'EPTB.

Pour les contrats d'une durée inférieure à un an, la publication a lieu sur le site internet de l'EPTB a minima.

Dans les deux cas, l'avis est accompagné des éléments composant la fiche de poste.

Le délai de candidature des personnes ayant la qualité de fonctionnaire ou ne l'ayant pas, est d'un mois minimum à compter du jour de la publication de l'avis.

Les pièces qui doivent être fournies a minima par chaque candidat, quel que soit le poste considéré, sont un CV et une lettre de motivation adressés à « Monsieur le Président de l'EPTB Ardèche, 4 allée du Château 07200 VOGUE ».

Le dépôt de candidature se fait soit par courriel (à l'adresse indiquée sur la fiche de poste), soit par courrier postal, soit en ligne sur le site emploi territorial si l'accès à cette dernière modalité est ouvert dans l'offre d'emploi.

Deuxième étape : l'analyse des candidatures

- Pour les articles suivants de la loi n° 84-53 :

- n° 3-3-2° « lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement » et,
- n°3-2 « la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire »,

l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire est réalisé après constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire, après l'expiration du délai de publication de l'avis.

Le renouvellement du contrat de l'agent qui occupe le poste obéit à la même règle : le renouvellement n'est possible qu'après constat préalable du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi concerné.

- Pour l'ensemble des cas de recrutement concernés par la procédure :

Le Président de l'EPTB accuse réception de chaque candidature par mail avec demande d'accusé de réception. En cas de dépôt de candidature sur le site Emploi territorial, un e-mail automatique de confirmation de réception de candidature est envoyé au candidat lors du 1^{er} téléchargement du CV.

Toute candidature qui le cas échéant, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise, est écartée

Au terme de cette phase d'analyse, l'autorité territoriale établit une liste des candidats présélectionnés qui seront convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

L'obligation de convoquer des candidats et d'organiser des entretiens de recrutement ne s'impose pas lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel par contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois au titre de l'article 3-1 (remplacement).

Troisième étape : les entretiens de recrutement

Le jury est composé d'au moins deux personnes : un élu représentant l'autorité territoriale, et un agent de l'EPTB.

Pour les recrutements sur des postes de catégorie A ou B, pourront également être appelés à participer au jury : l'élus référent sur la thématique, un agent compétent pour analyser l'adéquation de la candidature avec les besoins en compétences du poste à pourvoir et un ou des experts représentant les partenaires techniques ou financiers.

Pour les postes nécessitant la mise en œuvre d'une technicité spécifique précisée dans la fiche de poste (exemples : connaissance d'un logiciel métier, expertise technique, méthodes d'animation...), des tests pratiques pourront être organisés. La convocation à l'entretien le précisera.

Au cours de l'entretien, le candidat n'ayant pas la qualité de fonctionnaire est informé des obligations déontologiques et de leurs manquements :

- des obligations déontologiques prévues aux articles 25 (respect des principes de dignité, impartialité, intégrité, probité et de laïcité), 25 septies et 25 octies (cumul d'emplois et de rémunérations, exercice d'une activité pour les agents ayant cessé temporairement ou définitivement ses fonctions) de la loi n° 83-634 du 13/07/1983,
- des manquements à ces obligations sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (prise illégale d'intérêts).

A l'issue de l'entretien de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné, au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expériences professionnelles, de son potentiel et de sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par le jury.

Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

Pour les emplois pour lesquels un niveau d'expertise ou de responsabilités le justifie ou en cas de besoin pour départager deux candidats, le Président de l'EPTB pourra décider de procéder à un nouvel entretien avec les personnes restant en lice.

Quatrième étape : la finalisation de la procédure

Le Président de l'EPTB décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Il informe les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature par courrier, courriel ou par téléphone.

Le Président vérifie la recevabilité de la candidature de la personne la mieux placée au terme des entretiens, au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation (conditions générales de recrutement). Ces conditions sont précisées aux articles 5 et 5 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 et concernent la nationalité française, la jouissance des droits civiques, les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions, la position régulière au regard du Code du service national, l'aptitude physique et la condition d'âge minimum et maximum à respecter. Les conditions de recrutement sont aussi prévues par les articles 2 et 2-1 (nationalité étrangère) du décret n° 88-145 du 15/02/1988. Pour cela, il sollicite la communication d'éléments complémentaires d'information auprès de cette personne par échange de courriels.

Si les conditions exigées par les textes sont remplies, la procédure de recrutement est finalisée : le candidat est informé par téléphone que sa candidature est bien retenue. Le contrat de travail est établi, signé par l'agent et par l'Autorité Territoriale, puis transmis au représentant de l'Etat avant la date de prise de fonction.