

# Le recrutement des agents contractuels de droit public

Jéromine FERREIRA

Barbara MORIN

# Les principes



- Le recrutement d'agents contractuels est encadré par le CGFP et le décret n°88-145 du 15 février 1988. La collectivité a une liberté limitée.
- Un emploi public permanent doit en priorité être pourvu par un fonctionnaire
- Certaines fonctions sont réservées aux fonctionnaires et ne peuvent être exercées par des contractuels :
  - > *Les fonctions d'agent de police municipale (article L511-2 du Code de la sécurité intérieure)*
  - > *Les fonctions d'officier d'Etat civil (article R.2122-10 du CGCT)*

# QUESTION

Puis-je être contractuel et fonctionnaire dans la même collectivité ?

☐ Oui

☒ Non



# CAS ET DUREE D'ENGAGEMENT

# Définition du besoin



## Emploi non permanent

- crée de manière provisoire
- Pour répondre à un besoin temporaire, saisonnier ou contrat de projet
- Mission déterminée avec une date de fin

## Emploi permanent

- Créée pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration
- Emploi dont la priorité doit être donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours, sauf exception

# Le recrutement sur un emploi non permanent

| Article CGFP | Motif du recrutement                                                                     | Durée du contrat                                                                                                                                   | Délibération | DVE (emploi territorial) | Contrôle de légalité |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| L.332-23 1°  | Accroissement temporaire d'activité<br><i>Ex : renfort d'équipe, surcroît de travail</i> | CDD de 12 mois maximum (renouvellement compris) pendant une période de 18 mois consécutifs                                                         | Oui          | Non                      | Non                  |
| L.332-23 2°  | Accroissement saisonnier d'activité<br><i>Ex : besoins liés à la saison</i>              | CDD de 6 mois maximum (renouvellement compris) pendant une période de 12 mois consécutifs                                                          | Oui          | Non                      | Non                  |
| L.332-25     | Contrat de projet                                                                        | CDD d'1 an minimum et maximum 6 ans. Renouvellement possible dans la limite d'une durée totale de 6 ans pour mener à bien le projet ou l'opération | Oui          | Oui                      | Oui                  |

# Le recrutement à titre temporaire sur un emploi permanent

| Article CGFP | Motif du recrutement                                                                                                                                                                                                          | Durée du contrat                                                                                                                                                    | Délibération                                                                                                  | DVE (emploi territorial) | Contrôle de légalité |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------------|
| L.332-13     | Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels momentanément indisponibles ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel<br><br>Ex : détachement de courte durée, congé annuel, congé de maladie | CDD qui peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer. Il peut être renouvelé dans la limite de la durée de l'absence de l'agent à remplacer            | <b>Délibération annuelle</b> autorisant le recrutement d'agents contractuels pour effectuer des remplacements | Oui                      | Oui                  |
| L.332-14     | Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire                                                                                                                                 | CDD d'1 an, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans lorsqu'au terme d'une durée d'1 an de CDD, le poste n'a pas pu être pourvu par un fonctionnaire | Oui le poste doit être créé par délibération et figurer au tableau des effectifs                              | Oui                      | Oui                  |



# Le recrutement à titre permanent sur un emploi permanent

| Article CGFP       | Motif du recrutement                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Durée du contrat                                                                                                                                                                                                                                   | Délibération | DVE (emploi territorial) | Contrôle de légalité |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| L.332-8 1°         | Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>CDD d'une durée maximum de 3 ans renouvelable par reconduction expresse (procédure à refaire) dans la limite d'une durée max de 6 ans</p> <p>A l'issue des 6 ans de CDD, le renouvellement ne peut se faire que pour une durée indéterminée</p> | Oui          | Oui                      | Oui                  |
| L.332-8 2°         | <p>Emploi permanent lorsque les besoins des services, ou la nature des fonctions le justifient et, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté</p> <p><i>Obligation d'apporter la preuve que la procédure a été lancée en vue de recruter un fonctionnaire</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                    | Oui          | Oui                      | Oui                  |
| L.332-8 3°, 4°, 6° | <p>Dans les petites communes et groupements de petites communes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tout emploi permanent dans les communes de – de 1000 habitants et groupements de communes de – de 15000 habitants</li> <li>- tout emploi permanent dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de – de 1000 habitants, pendant une période de 3 ans suivant leur création</li> <li>- tout emploi permanent dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public dans une commune de – de 2000 habitants ou un groupement de communes de – de 10 000 habitants</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                    | Oui          | Oui                      | Oui                  |
| L.332-8 5°         | Emploi permanent à temps non complet dont la quotité de temps de travail est <b>inférieure</b> à 50% d'un temps complet (<17,5/35, <10/20, <8/16)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                    | Oui          | Oui                      | Oui                  |
| L.332-8 7°         | Emplois de secrétaire général de mairie des communes de – de 2000 habitants                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                    | Oui          | Oui                      | Oui                  |

# QUESTION

Le recrutement sur le premier grade C1 n'est pas possible dans quel cas ?

- ☐ Le recrutement sur un motif de remplacement
- ☒ Le recrutement sur un motif de besoins du service et de nature des fonctions et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'est pu être recruté
- ☐ Le recrutement sur un motif d'accroissement temporaire d'activité



# LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT



# Les étapes pour recruter un agent contractuel sur emploi permanent

- 1 - Inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement du contractuel
- 2 - Rédiger la délibération relative à la création d'emploi
- 3 - Déclarer la vacance ou la création de l'emploi avec offre accompagnée de la fiche de poste
- 4 - Assurer la publicité 1 mois minimum - sauf urgence
- 5 - Accuser réception de chaque candidature
- 6 - Pré sélectionner des candidats



# Les étapes pour recruter un agent contractuel sur emploi permanent

7 - Organiser les entretiens  
(convocation, synthèse)

8 - Vérifier que le candidat  
remplit les conditions  
réglementaires de nomination

9 - Réaliser la déclaration  
préalable à l'embauche sous 8  
jours précédant l'embauche sur  
[net.entreprise.fr](https://net.entreprise.fr)

10 - [Rédiger le contrat](#)

11 - Envoyer au contrôle de  
légalité



# Les étapes pour recruter un agent contractuel sur emploi non permanent

1- Délibérer par motif de recrutements

2- Accuser reception de chaque candidature

3- Pré-sélectionner les candidats

4- Vérifier que le candidat retenu remplit les conditions réglementaires de nomination

5 - Réaliser la déclaration préalable à l'embauche

6- Rédiger le contrat



# LES CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT



# Les modalités de recrutement

Article 2 décret n°88-145

Jouissance des  
droits civiques

~~L'aptitude  
physique~~

Le diplôme

La nationalité

L'âge

# La jouissance des droits civiques

- Interdiction de recruter un candidat déchu de tout ou partie de ses droits civiques par décision de justice
- Être en position régulière vis-à-vis des obligations du service national de l'Etat dont le candidat est ressortissant
- Pour les mineurs de moins de 18 ans : s'assurer qu'ils soient recensés et demander une attestation de Journée Défense Citoyenneté (JDC) ou à défaut une attestation de recensement

# Le bulletin n° 2 (B2) du casier judiciaire

- Demande effectuée par l'employeur par courrier ou télétransmission ([www.cjn2@justice.gouv.fr](mailto:www.cjn2@justice.gouv.fr))
- Si le B2 est vierge, la collectivité reçoit très rapidement un fichier indiquant « B2 néant »
- Les B2 portant mention de condamnation sont transmis par voie postale
- C'est à l'autorité territoriale d'apprécier le contenu du bulletin n° 2. Il n'existe pas de liste de mentions incompatible. L'examen est réalisé au cas par cas, au moment de la nomination, en fonction de critères tels que :
  - > La nature de l'emploi à pourvoir,
  - > Le niveau de responsabilité
  - > Le délai écoulé depuis la peine infligée
  - > Les circonstances des faits sanctionnés



# Le bulletin n ° 2 (B2) du casier judiciaire

L'autorité territoriale constate des mentions incompatibles sur le B2 :

- > **Avant le recrutement** : l'agent n'est alors pas nommé.  
Aucune procédure particulière n'est alors prévue, l'agent ne remplit pas une des conditions de recrutement.
- > **Après le recrutement** : si les condamnations pénales interviennent en cours d'exécution d'un contrat, l'autorité territoriale détermine si les mentions sont incompatibles avec les fonctions de l'agent et si le contrat est entaché d'irrégularité justifiant un licenciement.

# Consultation du FIJAIS pour les professions en contact avec les mineurs

- **FIJAIS c'est quoi ?** Fichier Judiciaire National des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou violentes (FIJAIS)
- **FIJAIS pour qui ?** Pour le personnel travaillant avec des mineurs dans les services scolaire, périscolaire, culturel, sportif, petite enfance, vacances et loisirs, restauration scolaire ...
- **Objectif de cette consultation ?** Savoir si l'agent recruté a été condamné ou mis en cause dans certaines infractions à caractère sexuel ou pénal
- **Quand le consulter ?** Avant toute décision de recrutement sur un emploi en contact avec des mineurs, et à intervalles réguliers (également pour les agents en poste)
- **Comment le consulter ?** Par l'intermédiaire de la Préfecture

# L'aptitude physique (réformée depuis le décret n° 2022-350 du 11.03.2022)

- **Avant mars 2022** : obligation de vérifier l'aptitude physique générale lors du recrutement (visite médicale réalisée par un médecin agréé)
- **Depuis mars 2022** : vérification des conditions de santé particulières éventuelles exigées pour l'exercice de certaines fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

**=> La visite auprès d'un médecin de prévention reste obligatoire.**



# QUESTION

Je souhaite recruter un agent qui a 68 ans pour un contrat de 3h par semaines, est-ce possible ?

☐ Oui

☒ Non



# L'âge

- L'âge **minimum** de recrutement est fixé à **16 ans**.
- Préconisation de solliciter une autorisation parentale en cas de recrutement d'un agent mineur.
- L'âge **maximum** est fixé à **67 ans**, sauf exceptions prévues par des dispositions spéciales (articles L.556-11 à L556-13 du CGFP)

# Le diplôme

- Il n'existe pas de condition de diplôme systématique. Le candidat doit simplement posséder les compétences requises pour exercer les fonctions notamment au regard de son **expérience professionnelle**.
- Un diplôme peut être exigé dans certains cas :
  - Professions légalement réglementées (ex : médecin, infirmier ...)
  - Certaines fonctions particulières (ex : maitre-nageur sauveteur ...)

# QUESTION

Puis-je recruter un agent en contrat d'aide-soignant qui n'a pas le diplôme d'état ?

☐ Oui

☒ Non



# QUESTION

**Une collectivité peut-elle recruter un agent de nationalité étrangère en contrat ?**

- ☒ Oui dès lors qu'il a un titre de séjour valide
- ☐ Oui s'il est ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne et qu'il est en possession d'un titre de séjour
- ☐ Non



# La nationalité

- **Aucune condition de nationalité** nécessaire pour recruter un agent contractuel
- **Pour les agents de nationalité étrangère ou apatride** : nécessiter de détenir un titre de séjour valide et une autorisation de travail
- **Cas du non renouvellement du titre de séjour d'un agent sous contrat** : le contrat cesse alors de plein droit sans préavis ni indemnité de licenciement. L'agent pourra demander son réemploi auprès de son précédent employeur en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour.
- **Cas d'un titre de séjour arrivé à expiration dans l'attente du renouvellement** : l'agent conserve l'intégralité de ses droits sociaux ainsi que son droit à exercer une activité professionnelle dans la limite de 3 mois à compter de la date d'expiration du titre de séjour (article L.433-3 CEDEDA)

# La nationalité

- **Cas du recrutement d'un étudiant étranger :**
  - Possible si l'étudiant est en possession d'un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) étudiant ou une carte de séjour étudiant
  - La collectivité doit déclarer à la préfecture l'embauche de l'étudiant
  - Temps de travail maximum : 964 heures par an (60% de la durée annuelle légale du travail)



# LA RÉDACTION DU CONTRAT



# Éléments obligatoires

- ✓ Une date de début, une date de fin de contrat et une durée d'engagement
- ✓ Une durée hebdomadaire (au minimum un nombre d'heures globales sur la période de recrutement)
- ✓ La catégorie hiérarchique (A, B, C)
- ✓ Un indice de rémunération (indice majoré minimum 366 au 01/01/2024) et le montant des primes s'y afférent



# QUESTION

Une ATSEM principal de 1<sup>ère</sup> classe, 7<sup>e</sup> échelon, titulaire, part en congé maternité, je la remplace en prenant un contractuel sur le motif de remplacement, dois-je le recruter sur le même grade et le même échelon que le titulaire en congé maternité ?

☐ Oui

☒ Non



# Éléments obligatoires



- ✓ Les congés payés
- ✓ Versement de l'indemnité de fin de contrat si le contrat est inférieur ou égal à 1 an renouvellements compris
- ✓ Nouveauté depuis 2022 : l'identité des parties et le ou les lieux d'affectation pour les motifs de recrutement suivants :
  - agent momentanément indisponible
  - vacance temporaire d'emploi
  - accroissement temporaire ou saisonnier d'activité
- ✓ Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023 obligation de communiquer dans les 7 jours suivant le 1<sup>er</sup> jour de travail (en format papier ou électronique sur un document à part) sur les règles essentielles relative à l'exercice des fonctions
  - => [arrêté du 30 août 2023 proposant un modèle de document](#) (annexe 5)

# QUESTION

L'indemnité de fin de contrat n'est pas à verser lorsque je recruter un agent sur :

- ☒ accroissement saisonnier d'activité
- ☐ accroissement temporaire d'activité
- ☐ remplacement d'un agent momentanément indisponible



# Éléments obligatoires



Le contrat devient exécutoire dès sa notification par la préfecture

Merci de bien vouloir transmettre au service statuts rémunérations les contrats de plus de 3 mois en précisant la **date de naissance** et le **numéro de sécurité sociale** de l'agent



# Éléments non obligatoires du contrat mais recommandés

- **La période d'essai :**

Modulable à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat dans la limite de :

- de 3 semaines pour un contrat de moins de 6 mois
- d'1 mois pour un contrat entre 6 mois et inférieur à 1 an
- de 2 mois pour un contrat supérieur à 1 an et inférieur à 2 ans
- de 3 mois pour un contrat supérieur ou égal à 2 ans





# LA MODIFICATION DU CONTRAT

# Dans quel cas rédiger un avenant ?

- **Principe** : L'avenant vient modifier un élément non substantiel du contrat.
- une revalorisation indiciaire
- une autorisation d'exercer en télétravail
- un temps partiel : thérapeutique, de droit, sur autorisation



# Dans quel cas rédiger un renouvellement de contrat ?

- **Principe** : Pour modifier un élément substantiel, un nouveau contrat doit être rédigé.

Exemple de motif nécessitant un nouveau contrat :

- Le changement de temps de travail
- Le changement de missions
- Le changement de catégorie



# QUESTION

Que dois-je faire pour renouveler un contrat de travail ?

- ☐ Je prends un nouveau contrat
- ☐ Je prends un avenant au contrat pour allonger la période de recrutement
- ☒ Je publie une nouvelle offre d'emploi, je refais la procédure de recrutement dans son ensemble et je prends un nouveau contrat



# Le renouvellement de contrat



## Délai de prévenance à respecter

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois,
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans.

Pour les renouvellements de contrats sur emplois permanent une nouvelle procédure de recrutement doit être effectuée dans sa totalité

## Dispositions diverses

- **La formation d'intégration** : les agents contractuels recrutés sur emplois permanents doivent suivre les actions de formation d'intégration et de professionnalisation dès lors que leur contrat est supérieur ou égal à 1 an.
  - **L'obtention d'un concours pendant le contrat** : un agent contractuel sur emploi permanent inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, **peut être** nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. (*Article L327-5 CGFP*).
- => La nomination prononcée en pareil cas n'a plus à être précédée d'une déclaration de vacance**

# LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE



# Le CDI

- **Le principe** : « *Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent contractuel qui justifie d'une durée de services publics de 6 ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.* »
- 6 ans dans un emploi permanent ou non permanent dès lors que le dernier emploi est sur emploi permanent :
  - > Dans la même collectivité (sont exclus les services exercés sur un contrat de droit privé)
  - > Dans la même catégorie hiérarchique
- Sont pris en compte :
  - > Les services accomplis avec le SMEC dans la même collectivité
  - > Les services accomplis de manière discontinue, dès lors que l'interruption entre 2 contrats n'excède pas 4 mois
- Un agent en cours de CDD qui attendrait les 6 ans de contrat **peut** être CDIisé en cours après une nouvelle procédure de recrutement. Si l'agent refuse la CDIisation il est alors maintenu en fonction jusqu'à l'échéance du CDD.

# La portabilité de CDI

- **Définition** : un agent déjà en CDI peut être recruté dans une nouvelle collectivité ou une autre fonction publique en contrat à durée indéterminée si les nouvelles fonctions exercées sont de la même catégorie hiérarchique.
- **Procédure** : pas de procédure définit dans les textes mais application d'une procédure similaire à la mutation.



# **LES VACATAIRES**

# Les vacataires

- Il n'existe pas de définition légale ou réglementaire de la vacation. La notion de vacataire est jurisprudentielle.
  - 3 conditions cumulatives pour parler de vacataire :
    - **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.
- => Un vacataire ne peut pas être embauché pour pourvoir un besoin permanent.*
- => Si l'une des conditions fait défaut, l'intéressé n'est pas considéré comme un vacataire mais comme un agent contractuel.*

# Les outils à votre disposition sur le site internet du CDG 35

- [Le guide des agents contractuels](#)
- [La fiche statut sur les motifs de recrutement des agents contractuels](#)
- [La fiche statut sur la procédure de recrutement des agents contractuels](#)
- [Une page internet dédiée au recrutement des agents contractuels comprenant des modèles de délibération et de contrats](#)



[www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)

# Nos prochains webinaires

 **Jeudi 30 mai** : la retraite progressive – CNRACL

 **Jeudi 6 juin** : l'annualisation du temps de travail

 **Jeudi 20 juin** : l'indemnisation des élus locaux



# Merci pour votre attention

## Votre gestionnaire statuts et rémunération reste à votre disposition pour étudier vos situations individuelles.

|                                    |                                                                      |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Julio Bissainthe                   | 02 99 23 40 64 - julio.bissainthe@cdg35.fr                           |
| Aline Delobelle / M'hamed Lahbairi | 02 99 23 42 64 - aline.delobelle@cdg35.fr / mhamed.lahbairi@cdg35.fr |
| Erwan De Baets                     | 02 99 23 42 60 - erwan.debaets@cdg35.fr                              |
| Jéromine Ferreira                  | 02 99 23 44 97 - jeromine.ferreira@cdg35.fr                          |
| Chrystèle Gruel                    | 02 23 50 50 11 - chrystele.gruel@cdg35.fr                            |
| Anne-Laure Hillion                 | 02 99 23 37 95 - anne-laure.hillion@cdg35.fr                         |
| Marine Jouêtre                     | 02 99 23 41 19 - marine.jouetre@cdg35.fr                             |
| Frédéric Maudieu                   | 02 99 23 37 94 - frederic.maudieu@cdg35.fr                           |
| Barbara Morin                      | 02 99 23 44 93 - barbara.morin@cdg35.fr                              |
| Flora Pichon                       | 02 99 23 31 03 - flora.pichon@cdg35.fr                               |