

FLASH INFO 2020-903

CP/MB/MG/GB du 10 février 2020

(Source CIG Versailles)

Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

1/ Objet de la procédure et champ d'application :

La procédure de recrutement d'agents contractuels sur des **emplois permanents** (à l'exclusion les emplois de DGS mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) doit permettre de garantir **le principe d'égal accès aux emplois publics**.

Les modalités de cette procédure peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions, de la taille de la collectivité ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat (art 32 loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Le décret concerne les cas de recours aux agents contractuels prévus aux articles **3-1** (remplacements), **3-2** (vacance temporaire d'emplois) et **3-3** (autres emplois permanents) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

2/ Procédure :

La collectivité procède, par tout moyen approprié, à la publication des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels.

Pour l'ensemble des candidats à un même emploi, la mise en œuvre des modalités de la procédure de recrutement par l'autorité territoriale doit s'effectuer **dans des conditions identiques**.

a) Publication d'un avis de vacance ou création d'emplois (DVE ou DCE) :

La publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir a lieu sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dénommé « Place de l'emploi public » dans les conditions prévues par le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018. Actuellement le CDG 83 publie un arrêté hebdomadaire des déclarations (DVE et DCE cat A, B, C, saisie via la plateforme EMPLOI TERRITORIAL) des collectivités varoises, sur son site Internet. Les DVE et DCE de la Catégorie A+ sont publiées sur le site du C.N.F.P.T.

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication dans l'espace numérique commun, la collectivité assure elle-même la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis de vacance ou de création de l'emploi doit être accompagné d'une fiche de poste qui précise :

- la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures ;
- les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste ;
- le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

b) Le délai de candidature :

Sauf urgence, le délai entre la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir (dans l'espace numérique commun ou, à défaut sur le site de la collectivité) et la fin du dépôt des candidatures, **est d'un mois minimum**.

Les candidatures peuvent être adressées dès la publication de l'avis. Si l'emploi relève de l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984 (« besoins des services ou nature des fonctions »), leur examen n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire. Le renouvellement du contrat est soumis à la même procédure.

c) Les critères de sélection :

L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat ainsi que sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Pour éclairer cette appréciation, l'autorité territoriale peut faire usage de la possibilité d'instaurer des modalités complémentaires à la procédure de recrutement définie par le décret.

d) La formalisation de l'entretien de recrutement :

Après avoir accusé réception de chaque candidature, l'autorité territoriale opère une présélection des candidats au regard :

- Des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi et son occupation (recevabilité de la candidature) ;
- Des critères de sélection mentionnés précédemment (adéquation des compétences du candidat à l'emploi concerné). L'autorité territoriale, ou son représentant peut écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché (formation et expérience, notamment).

Au terme de cette présélection, l'autorité territoriale convoque tous les candidats qui ont satisfait à ces vérifications à un ou plusieurs entretiens de recrutement. Cette obligation ne s'impose pas lorsque le contrat est conclu sur le fondement de l'article 3-1 de la loi du 26 janvier 1984 (remplacement) pour une durée inférieure ou égale à 6 mois.

Les entretiens de recrutement sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de l'emploi à pourvoir et aux responsabilités qu'il implique. **Une information relative aux obligations déontologiques** des agents publics et à l'infraction de la prise illégale d'intérêts est donnée aux candidats présélectionnés.

Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs **personnes relevant de l'autorité territoriale du lieu d'affectation**.

Dans les **collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants** ou établissements publics assimilés, le nombre des personnes représentant l'autorité territoriale est au moins égal à deux. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité. Sont soumis à cette procédure les emplois dont la nature des compétences, du niveau d'expertise ou de l'importance des responsabilités exercées le justifie. L'autorité territoriale fixe la liste des emplois concernés.

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, **un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné** au regard des critères de sélection est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens.

e) Fin de la procédure de recrutement :

Les appréciations portées sur chaque candidat sont transmises à l'autorité territoriale qui décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Publication de l'avis de création 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.

Phases de réception et de recevabilité des candidatures

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité

Phase d'examen des candidatures

L'autorité territoriale apprécie l'ensemble des candidatures recevables au regard des critères suivants :

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

Etablissement de la liste des candidats convoqués à un ou plusieurs entretiens

L'autorité territoriale établit une liste des candidats convoqués

Entretiens

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

Procès-verbal récapitulatif des appréciations portées sur chaque candidat

Choix du candidat retenu

Notification aux candidats non retenus