

Le recrutement dans la fonction publique territoriale

Une procédure normée

L'accès à la fonction publique territoriale est régi par les articles 34 et suivants de la loi n° 84-53 modifiée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires communes relatives à la fonction publique territoriale.



Les emplois sont créés par l'organe délibérant¹. La délibération précise le cadre d'emplois et le grade correspondant à chaque emploi créé. La délibération indique également si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel (dans les limites des dispositions de l'article 3.3 de la loi n° 84-53).

¹ Conseil municipal, conseil communautaire, conseil métropolitain, conseil départemental, conseil régional, conseil syndical ...

Chaque employeur territorial conçoit et met à jour un tableau des effectifs (ou tableau des emplois).

Toute modification de ce tableau est soumise à l'avis du comité technique qui est ensuite soumis au vote de l'assemblée délibérante.



Le recrutement ne peut intervenir que si un poste est vacant ou en voie de le devenir.

Rappel des conditions générales d'accès à la fonction publique :

- être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou d'un Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen
- être apte physiquement à exercer les fonctions visées
- jouir de ses droits civiques
- ne pas avoir subi de condamnations figurant au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions
- être en situation régulière au regard des obligations du service national

Une obligation de publicité des emplois vacants



Une fois les procédures d'autorisation et de contrôle réalisées, l'employeur territorial procède aux formalités de publicité. Les centres de gestion assurent la publication de l'ensemble des emplois de catégories A, B et C vacants sur le territoire de leur département. Le CNFPT est compétent pour les catégories A+ (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques).

La publicité des emplois vacants peut être :

- simple : description sommaire des missions portée sur l'arrêté pris par le centre de gestion (ou le CNFPT) et transmis au contrôle de légalité.
- assortie d'une publicité élargie : parution d'une offre présentant le descriptif du poste (missions, profil ...) à la bourse de l'emploi des CDG ou sur des sites spécialisés.

Cas notamment des postes pouvant être pourvus par des mobilités internes ou publiés suite à des transferts de personnel après une réorganisation territoriale.

Principaux sites de publication des emplois vacants :

- **PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC**, 1^{er} site d'emploi commun à toute la fonction publique www.place-emploi-public.gouv.fr/
- les sites Internet des centres de gestion de chaque département ou www.emploi-territorial.fr ou www.rdvemploipublic.fr
- le site Internet de la fédération nationale des centres de gestion : www.fncdg.com (recueil de la plupart des offres d'emplois territoriaux disponibles en France)
- les sites de la presse spécialisée : www.lagazettedescommunes.com ou www.emploipublic.fr ou www.territorial.fr
- le site dédié aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé : www.carrefour-emploi-public.fr

Un processus de recrutement qui s'apparente à celui du secteur privé

La procédure de recrutement dans la fonction publique territoriale s'intègre dans la logique du principe de libre administration des collectivités. C'est au maire (pour la commune) ou au Président (pour les autres collectivités ou établissements territoriaux) que revient le pouvoir de nomination.

La sélection des candidats s'opère le plus souvent de manière comparable à celle du secteur privé :

- présélection des candidats sur la base des dossiers de candidature (CV, lettre de motivation, références le cas échéant) et/ou parmi les différents viviers de candidats disponibles (ceux détenus par l'employeur mais aussi ceux des centres de gestion).



- constitution de la commission de recrutement (généralement composée d'élus et de techniciens : directeur général des services et/ou directeur des ressources humaines et/ou responsable de service),
- organisation d'entretiens de recrutement (les mêmes candidats peuvent être reçus à deux voire trois reprises), parfois précédés de tests écrits,
- sélection du nouveau collaborateur.



Les centres de gestion sont au cœur du processus de recrutement :

- d'une part, ils gèrent la CVthèque constituée d'agents en demande de mobilité, de lauréats de concours et de candidats à l'emploi,
- d'autre part, ils sont régulièrement sollicités par les employeurs publics afin de les assister dans la sélection de leurs collaborateurs.



www.cdg04.fr



www.cdg05.fr



www.cdg06.fr



www.cdg13.com



www.cdg83.fr



www.cdg84.fr

Le recrutement peut s'effectuer soit par :

- voie de **promotion ou de mobilité interne** : l'agent change d'emploi mais reste dans son administration,
 - voie de **mutation** depuis une autre administration territoriale : le fonctionnaire change d'emploi sans changer de grade, ni de corps ou de cadre d'emplois d'appartenance au sein de la même fonction publique,
 - voie de **détachement** : le fonctionnaire se trouve placé dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il exerce ses fonctions et est rémunéré selon les règles applicables dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le détachement intervient à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'employeur public. Au-delà d'une période de cinq ans de détachement auprès du même employeur public, l'intégration directe est obligatoirement proposée à l'agent détaché lorsque cet employeur public souhaite poursuivre la relation de travail avec lui (l'agent peut refuser cette proposition et demander le renouvellement de son détachement sans limitation de durée en cas d'accord des deux parties),
 - voie d'**intégration directe** d'une autre fonction publique : elle permet à l'agent d'intégrer, sous certaines conditions, un nouveau corps ou cadre d'emplois, sans détachement préalable. L'intégration directe entraîne la radiation des cadres dans le corps ou cadre d'emplois d'origine et ne permet donc pas la réintégration de droit dans celui-ci,
 - voie de **mise à disposition** : l'agent demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il est considéré comme occupant son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante mais il exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir,
 - voie de **disponibilité** : le fonctionnaire cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il est temporairement placé hors de son administration d'origine et cesse de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. Durant cette période, il peut obtenir une mutation ou être recruté en qualité de contractuel (sauf dans sa collectivité d'origine),
 - voie de **recrutement direct** pour les cadres d'emplois de catégorie C qui ne nécessitent pas la réussite à un concours préalablement à un recrutement (exemple : adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine, agent social, adjoint technique, adjoint technique des établissements d'enseignement).
- **POUR TOUTE DEMANDE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL** emploipublic@cdg83.fr