

Les agents contractuels de droit public

Les éléments en rouge sont les derniers éléments mis à jour en avril 2024

REFERENCES REGLEMENTAIRES

Code général de la fonction publique

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Décret 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

Décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions

Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

I/ CAS DE RECOURS

Les collectivités et établissements publics peuvent recruter des agents contractuels :

- temporairement sur des emplois **non permanents** pour faire face à un besoin lié à :

Article L332-23 1° du CGFP : Un **accroissement temporaire d'activité**, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs.

Article L332-23 2° du CGFP : Un **accroissement saisonnier d'activité**, pour une durée maximale de six mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

Article L332-24 du CGFP : Un **projet ou une opération identifiée**, pour une durée minimale d'un an et maximale de 6 ans et dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Ainsi, il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

- **par dérogation**, ils peuvent pourvoir des emplois **permanents** :

Article L332-13 du CGFP : Pour assurer le **remplacement temporaire de fonctionnaires** ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Dont : congé de présence parentale, congé parental, congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service, congé annuel, congé bonifié, des congés de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, temps partiel thérapeutique, congé pour maternité, ou pour adoption, Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé de formation professionnelle, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé pour bilan de compétences, ...

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.

Article L332-14 du CGFP : Pour les besoins de continuité du service, pour **faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (A/B/C)**

Ces contrats à durée déterminée ne peuvent être conclus qu'après communication sur la vacance d'emploi et ne peuvent excéder un an, prolongeable dans la limite totale de deux ans, si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'a pu aboutir

Article L332-8 1° du CGFP : **Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires** susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes

Article L332-8 2° du CGFP : **Pour les emplois des 3 catégories A, B et C lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions** le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

Article L332-8 3° du CGFP : Pour les **communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants**, pour tous les emplois.

Article L332-8 4° du CGFP : Pour les **communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants**, pendant une période de **trois années** suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois ;

Article L332-8 5° du CGFP : Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la **quotité de temps de travail est inférieure à 50 %**

Article L332-8 6° du CGFP : Pour les **emplois des communes de moins de 2 000 habitants** et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants **dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité** qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (*exemple des ATSEM...*)

Article L332-8-7° du CGFP : Pour les **emplois de secrétaire général de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants**

NDLR : le recrutement sur l'emploi de secrétaire général de mairie s'effectue au minimum sur le grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe.

Pour tous les recrutements sur le fondement des articles L332-8 et L332-14 du code général de la fonction publique, une délibération doit être prise selon les dispositions de l'article L313-1 dudit code elle doit prévoir que l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel et préciser le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

II/ MODALITES D'ACCES AUX EMPLOIS PERMANENTS

Le décret 2018-1351 modifié précise l'obligation de publicité des emplois vacants :

1 - L'autorité doit procéder à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels.

Puis la collectivité assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi à pourvoir, pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois, sauf cas d'urgence, soit sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques soit lorsque la publicité n'est pas prévue sur l'espace numérique commun, sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. L'article 3 dudit décret précise que la saisie de l'avis de vacance comporte obligatoirement les informations suivantes :

- versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- création ou vacance d'emploi ;
- la catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, de l'emploi ;
- l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;

- les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- les missions de l'emploi ;
- l'intitulé du poste ;
- la localisation géographique de l'emploi ;
- la date de la vacance de l'emploi ;
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

Au regard du niveau hiérarchique, et de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat, les modalités de cette procédure peuvent être adaptées.

2 - L'autorité territoriale, ou son représentant, accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

3 - L'autorité territoriale, ou son représentant, peut, le cas échéant, écarter toute candidature qui, de manière manifeste, 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.

4 - Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées ci-dessus, en complément des conditions générales de recrutement des articles 2 et 2-1 du décret 88-145, sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

5 - Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

NB : Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le [décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000](#) relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure.

6 - A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale. (cf annexe 1)

7 - L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

8 - Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

L'article 2-6 du décret n°88-145 prévoit que pour l'organisation du ou des entretiens, l'autorité territoriale peut recourir à la visioconférence dans les conditions prévues par le [décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017](#) fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat.

III/ COMMUNICATION DES INFORMATIONS ET REGLES ESSENTIELLES

Le décret n°2023-845 du 30 août 2023 fixe la liste des informations et règles essentielles pour les agents, relatives à l'exercice de leurs fonctions et les modalités pratiques de cette communication.

L'agent reçoit communication au moins des informations suivantes :

- 1° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative assurant sa gestion ;
- 2° Son corps ou cadre d'emplois et son grade lorsque l'agent est fonctionnaire et sa catégorie hiérarchique lorsqu'il est contractuel ;
- 3° La date de début d'exercice de ses fonctions ;
- 4° La période d'essai, ainsi que sa durée ;
- 5° En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, la durée de celui-ci ;
- 6° Le ou les lieux d'exercice de ses fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ;
- 7° Lorsque ses fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ainsi que la devise servant au paiement de sa rémunération et, s'il y a lieu, ses avantages en espèces ou en nature ainsi que ses modalités de rapatriement ;

- 8° Sa durée de travail ou son régime de travail, les règles relatives à l'organisation du travail qui lui sont applicables ainsi que, le cas échéant, celles relatives aux heures supplémentaires ;
- 9° Le montant de sa rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement ;
- 10° Ses droits à congés rémunérés ;
- 11° Ses droits à la formation ;
- 12° Les accords collectifs relatifs à ses conditions de travail comportant des dispositions édictant des mesures réglementaires ;
- 13° L'organisme de sécurité sociale percevant les cotisations sociales ainsi que les dispositifs de protection sociale ;
- 14° Les procédures et les droits en cas de cessation de ses fonctions.

C'est l'autorité administrative assurant la gestion de l'agent public qui procède à la communication des informations. Cette communication intervient au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du premier jour d'exercice des fonctions, par écrits remis en mains propres, adressés par envoi postal ou par voie électronique.

IV/ REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS

L'autorité fixe la rémunération des agents contractuels en tenant compte :

- Des fonctions exercées,
- De la qualification requise et de l'expérience du candidat retenu

La rémunération peut tenir compte :

- Des résultats professionnels de l'agent contractuel
- Des résultats collectifs du service.

Le contrat doit mentionner le montant de la rémunération de chaque élément constitutif, la périodicité ainsi que les modalités de versement.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents employés à durée déterminée auprès du même employeur en application de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique fait l'objet d'une réévaluation, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 ou de l'évolution des fonctions, au moins tous les trois ans, sous réserve que celles-ci aient été accomplies de manière continue.

La rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-3 du présent décret.

V/ FORMATION DES AGENTS CONTRACTUELS (ARTICLE L422-28 DU CGFP)

Les agents contractuels recrutés en application des articles L332-8 du CGFP portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an, sont astreints à suivre les actions de formations suivantes :

1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend :

- a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;
- b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité.

VI/ SUITE DES CONTRATS

Nomination stagiaire :

Une disposition de l'article L327-5 stipule : « Lorsqu'un agent contractuel recruté pour pourvoir **un emploi permanent** sur le fondement des articles L332-8 ou L332-14 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. » Dans ce cas, l'article L313-4 n'est pas applicable, il n'y a donc pas de déclaration de vacance d'emploi à faire.

Passage en CDI (Article L332-10):

Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

Pour justifier de la durée de six ans prévue à l'alinéa précédent, l'agent contractuel concerné doit avoir accompli des services auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application de la présente sous-section ou de l'article L. 332-23.

Cette durée inclut, en outre, les services effectués au titre de l'article L452-44 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

ATTENTION : les services effectués sur un contrat de projet (L332-24 du CGFP) ne sont pas pris en compte. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté mentionnées ci-dessus avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

VII/ MOBILITE DES AGENTS CONTRACTUELS EN CDI

Aujourd'hui une collectivité qui recrute sous contrat un agent qui était déjà en CDI peut lui proposer un nouveau CDI sous réserve que les fonctions effectuées relèvent de la même catégorie hiérarchique et que le contrat proposé soit pris sur le fondement de l'article L332-8 du CGFP.

Cette disposition reste une possibilité mais n'est pas un droit pour l'agent.

Article L332-12 du CGFP : « Lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 332-8 à un agent contractuel territorial lié par un contrat indéterminé à une collectivité ou l'un des établissements publics mentionnés à l'article L. 4, une personne morale relevant de l'article L. 3 ou de l'article L. 5 pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. »

VIII/ DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AUX CONTRACTUELS

- Création de CCP (Commissions consultatives paritaires)

Depuis le renouvellement des instances de décembre 2022, une seule CCP (composée d'agents de toutes catégories) représente les agents contractuels de toutes les catégories hiérarchiques (A, B ou C).

Elle doit émettre un avis sur les décisions de reclassement, mutation interne à la collectivité, de licenciement, de révision d'entretien professionnel, de conditions d'exercice des fonctions, de télétravail, de temps partiel, de formation, de droit syndical et de transfert. La CCP peut également siéger en formation disciplinaire pour les saisines relatives à une sanction disciplinaire.

- Congés annuels

L'agent contractuel en activité a droit, au même titre que les fonctionnaires, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service, ce au prorata du temps effectué dans la collectivité.

Par exemple, un agent qui a travaillé 3 jours par semaine pendant 6 mois a un droit à congés de : $3 \times 5 \text{ jours} \times 6/12 \text{ mois}$, soit 7.5 jours de congés pour la période.

En cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par le chef de service du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours et est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus et non pris.

- **Fin de contrat**

Le décret 88-145 modifié du 15 février 1988 précise les questions concernant les motifs de licenciement, les obligations de reclassement et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat.

La rupture conventionnelle :

Référence : décret 2019-1593 relatif à la procédure et le décret 2019-1596 relatif aux indemnités.

La procédure de rupture conventionnelle s'adresse aux contractuels en CDI, à l'exclusion des contractuels dans certaines situations particulières ([voir fiche](#)).

L'indemnité de fin de contrat :

Lorsque la durée du contrat, renouvellement compris, n'a pas dépassé 1 an, l'agent a droit à une indemnité de fin de contrat appelée communément [indemnité de précarité](#).

- **Limites d'âges**

La limite d'âge des agents contractuels employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics est fixée à 67 ans. Toutefois, l'agent contractuel peut, sur autorisation, bénéficier des différents dispositifs (recul de limite d'âge, prolongation d'activité et maintien en fonction). Le bénéfice cumulé prévu à l'article L. 556-12 du CGFP ne peut conduire l'agent contractuel à être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans.

Il n'existe plus de limite d'âge pour les agents nommés sur des activités accessoires. (Article 115 et 116 de la loi du 12 mars 2012).

Les cas de recrutement des agents contractuels dans la FPT

Fondement	Motif du recrutement	Durée	Procédure	Vacance d'emploi L 313-4 CGFP	Contrôle de légalité
L332-23 1°CGFP Article 3 I - Premièrement	Un accroissement temporaire d'activité (A/B/C)	12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs.	Délibération pour ouverture de crédit	Non	Non
L332-23 2°CGFP Article 3 I - Deuxièmement	Un accroissement saisonnier d'activité (A/B/C)	6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs	Délibération pour ouverture de crédit	Non	Non
L332-24 CGFP Article 3 II	Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (A/B/C)	1 an minimum et 6 ans maximum	Délibération pour ouverture de crédit	Non	Non
L332-13 CGFP Article 3-1	Pour assurer le remplacement (A/B/C) temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels - à temps partiel - d'un congé annuel, - d'un congé de maladie, - d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale - de l'accomplissement du service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux - disponibilité ou détachement de courte durée (- 6 mois) - participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire.	-durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent (pour un doublon)	Délibération (uniquement ouvrant les crédits budgétaires nécessaires s'ils n'ont pas été prévu au budget primitif)	Non	Oui
L332-14 CGFP Article 3-2	Pour les besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (A/B/C)	CDD 1 an maximum renouvelable une seule fois, si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'a pu aboutir Si l'agent est inscrit sur la liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe : nomination stagiaire possible au terme du contrat, sans procédure de vacance d'emploi	Délibération pour création de poste	Oui	Oui

L332-8 1°CGFP Article 3-3-1°	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (A/B/C)	CDD de 3 ans maximum renouvelable une fois (6 ans maximum). Au-delà des 6 ans, le contrat est conclu pour une durée indéterminée.	La délibération prévoit que l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel et précise le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé	Oui	Oui
L332-8 2°CGFP Article 3-3-2°	Pour les emplois de catégorie A ou B ou C, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.	La durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles L 332-23, L 332-13, L 332-14, L332-8. Elle inclut, en outre, les services effectués en service intérim du CDG (L452-44 CGFP) s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat		Oui	Oui
L332-8 3°CGFP Article 3-3-3°	Pour les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois			Oui	Oui
L332-8 4° CGFP Article 3-3 3°bis	Pour les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants , pendant une période de 3 ans suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leurs conseil municipal suivant cette création, pour tous les emplois			Oui	Oui
L332-8 5°CGFP Article 3-3-4°	Pour les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un TC	Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.		Oui	Oui
L332-8 6° CGFP Article 3-3-5°	Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (<i>exemple des ATSEM...</i>)	Les services accomplis de manière discontinuée sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois Si l'agent est inscrit sur la liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe : nomination stagiaire possible au terme du contrat, sans procédure de vacance d'emploi		Oui	Oui
L332-8 7° CGFP	Pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants			Oui	Oui
L332-12 CGFP Article 3-5	Lorsqu'une collectivité ou un des établissements propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L 332-8 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à cette même collectivité ou ce même établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public, à une personne morale (quelle qu'en soit la fonction publique de rattachement) pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.	Durée correspondante à la durée du stage	Délibération pour création de poste	Oui	Oui
L352-4 CGFP	Personnes handicapées (A/B/C)	Durée correspondante à la durée du stage	Délibération pour création de poste	Oui	Oui

Les recrutements sous contrat des collaborateurs de cabinets, emplois de direction, contrats aidés, assistantes maternelles ne sont pas étudiés dans ce tableau.

Annexe1

Tableau d'analyse des entretiens de recrutement

Intitulé du poste :

Cadre d'emplois :

Grade :

Recours aux contractuels : oui non

Article de recrutement délibéré :

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et son décret d'application 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ont précisé la procédure de recrutement visant l'égal accès aux emplois publics susceptibles d'être occupés par des agents contractuels. Cette notion doit être étendue à l'ensemble des recrutements quel que soit le statut de la personne qui occupera ensuite le poste (art.1 III du décret 2019-1414)

Un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

Commission de sélection n°:

Nombre de personnes qui ont postulé :

Nombre de personnes convoquées :

Nombre de personnes reçues :

Nom et prénom de la personne précédemment titulaire du poste :

Date de l'entretien :

Lieu de l'entretien :

Personnes présentes et fonction :

Nom et prénom du candidat :

Titulaire fonction publique : oui non

Points favorables	Points défavorables

Nom et prénom du candidat :

Titulaire fonction publique : oui non

Points favorables	Points défavorables

Nom et prénom du candidat :

Titulaire fonction publique : oui non

Points favorables	Points défavorables



Nom et prénom du candidat :

Titulaire fonction publique : oui non

Points favorables	Points défavorables

Nom et prénom du candidat :

Titulaire fonction publique : oui non

Points favorables	Points défavorables

Proposition motivée de la commission (choix de l'agent et éléments d'accord) :

Date : Nom et signature du membre :	Date : Nom et signature du membre :	Date : Nom et signature du membre :	Date : Signature de l'autorité territoriale :
---	---	---	--

