



PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

L'ACCES AUX EMPLOIS PUBLICS

LA CREATION DES EMPLOIS

Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération précise le ou les grades correspondant à l'emploi créé, ainsi la durée hebdomadaire de service (DHS). L'emploi sera ainsi créé à temps complet (35h) ou à temps non complet (<35h) (différent du temps partiel).

La délibération indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8 du code général de la fonction publique (CGFP). Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

En vertu de l'article L323-1 du CGFP, les créations d'emplois sont :

- de la compétence unique de l'assemblée délibérante et non du Maire ou Président,
- non soumises à avis préalable du CST (Comité Social Territorial),
- correspondent à un besoin de la collectivité.

LA CREATION DES EMPLOIS

DISTINCTION ENTRE EMPLOIS ET GRADES:

- importance de distinguer l'**emploi** du ou des **grades**
- un emploi peut correspondre à plusieurs grades

Exemples :

Emploi: Agent des espaces verts

Grades: Adjoint technique, adjoint technique principal (1^{ère} ou 2^{ème} classe)
Agent de maîtrise, agent de maîtrise principal

Emploi: Secrétaire général de mairie

Grades: Adjoint administratif principal (1^{ère} ou 2^{ème} classe)
Rédacteur, Rédacteur principal (1^{ère} ou 2^{ème} classe)
Attaché, Attaché principal (suppression du seuil de 2000 habitants en vertu du décret n°2025-1096)



LE TABLEAU DES EMPLOIS ET DES EFFECTIFS CDG10

- Aucune définition du tableau. Différents termes utilisés «Tableau du personnel», «Tableau des emplois», «Tableau des effectifs».
- ➡ Or, il est nécessaire de distinguer ces termes car ils n'ont pas trait à la même réalité.

Tableau des effectifs : élément obligatoire pour toute collectivité en référence au CGCT, constitue une annexe aux documents budgétaires (budget, compte administratif (CFU)) Article R.2312-3 du CGCT.

Tableau des emplois : Outils de gestion des ressources humaines. Contenu laissé à la libre appréciation des collectivités et établissements publics.

- Ces deux documents sont complémentaires et peuvent être réunis en un seul tableau: le tableau des effectifs étant un élément du tableau des emplois.



LE TABLEAU DES EMPLOIS ET DES EFFECTIFS **CDG10**

L'article R.2313-3 du CGCT précise que « Les états annexés aux documents budgétaires en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 2313-1 sont les suivants :

I. – Etats annexés au budget et au compte administratif :

09° Etat du personnel ; ...»

L'état du personnel est un contenu obligatoire inséré dans la maquette consolidée du budget primitif et du compte administratif en application de la nomenclature comptable de la collectivité ou établissement.

Etabli la preuve de l'existence des emplois pourvus et vacants (nécessaire en cas de demande de réintégration après disponibilité(s), détachement, congé parental, décharges de fonction, reclassements...)

Véritable outil de gestion : support à la projection et suivi de la masse salariale, outil indispensable à la mise en place de politique de GPEEC...

Précise la nature des emplois permanents et non permanents de la collectivité

Ajoute **des données indicatives** propres aux agents (nom, indices, positions, qualité, temps de travail...)

LA FICHE DE POSTE

➤ **Obligatoire.**

- Reprend les spécificités du poste (en lien avec la délibération de création), les missions, l'environnement de travail.
- Créée ou modifiée en fonction de l'évolution des missions et de l'emploi.
- Créé pour le poste ou emploi, **affectée à un agent** et non pas créée pour un agent.

LA BOURSE DE L'EMPLOI

Le recrutement d'agents, fonctionnaires ou contractuels, pour pourvoir des emplois permanents est prononcé au terme d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Pour pourvoir les emplois permanents, la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.

La publicité légale permet d'assurer le principe d'égal accès aux emplois publics.

Tout recrutement dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité est illégal et susceptible d'annulation par le juge administratif
(Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 14 mars 1997, 143800).

LA BOURSE DE L'EMPLOI

Respect de procédures administratives :

- ✓ Déclaration de Vacance d'emploi (DVE) (obligatoire dans le cas d'une création ou d'une vacance d'emploi):
 - Respect des termes de la délibération (notamment en matière de fonction, de grades, de DHS)
 - Description du poste et des missions : obligatoire (cf. fiche de poste)
 - Liste des pièces requises pour le dépôt de la candidature ainsi que la date limite de celle-ci
- ✓ Respect des délais entre création et recrutement : «*délai raisonnable*» préconisé 8 semaines

Ensemble de la démarche placée sous la responsabilité de l'autorité territoriale

Site : www.emploi-territorial.fr (site national FPT)

Alimentation automatique du site www.place-emploi-public.gouv.fr

(Site national toute fonction publique FPE-FPH-FPT)

LA NOMINATION DES AGENTS

La décision de nomination des agents

➤ Compétence unique du Maire ou Président

Le recrutement d'un agent est prononcé à l'issue d'une **procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics**, dans le respect des garanties prévues par le CGFP, de liberté d'opinion, d'interdiction des discriminations et du harcèlement, et du principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap.

L'ensemble des emplois permanents des administrations publiques sont occupés prioritairement par des fonctionnaires titulaires.

De plus, un fonctionnaire ne peut pas être recruté sur un emploi non permanent ni même en qualité d'agent contractuel dans la même collectivité (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 20/07/2023, n°07017, page 4595).

LA NOMINATION DES AGENTS

Réception des candidatures

- Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir.
- La possibilité, pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est indiquée sur la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir.
- L'autorité compétente accuse réception de chaque candidature.

LA NOMINATION DES AGENTS

Examen des candidatures

- L'autorité territoriale vérifie la recevabilité de chaque candidature. Elle peut 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 requise.
- Les candidats présélectionnés après examen de la recevabilité de chaque candidature sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement.
- A l'issue de tous les entretiens, l'autorité territoriale informe les candidats non retenus, par tout moyen approprié, de la décision de rejet de leur candidature.

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

LE FONCTIONNARIAT

LES CONDITIONS GENERALES DE L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

La nationalité française :

La politique de la nationalité française « nul ne peut postuler à un emploi public s'il ne possède pas la nationalité française » autrement dit, on peut également être de nationalité européenne.

Ainsi, depuis 1991, les ressortissants communautaires sont assimilés à des ressortissants français sauf sur certains points, depuis la JP de la CJUE, notamment celle de 86 Commission c/ France, Nicol 1989.

Certains emplois sont fermés lorsqu'ils vont de pair avec l'exercice de la souveraineté ou lorsqu'ils contribuent à l'exercice de puissance publique.

En revanche, il y a des emplois où la nationalité française n'est pas exigée : personnel de recherche et enseignants chercheurs car on estime que la connaissance n'a pas de frontière.

LES CONDITIONS GENERALES DE L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

La jouissance des droits civiques (droit de vote, éligibilité.) :

Article L321-1 du CGFP, le Conseil d'État en a d'ailleurs fait un PGD dans un arrêt du 19 mai 1989, Commune de Sainte Marie.

Le casier judiciaire :

Il comprend 3 volets : bulletin n°2 est communicable à toute administration publique. Pour être dans la fonction publique, il faut que les mentions ne soient pas incompatibles avec la fonction envisagée. Ces dernières sont appréciées par l'autorité de nomination.

LES CONDITIONS GENERALES DE L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

L'aptitude physique :

L'agent recruté doit être apte physique à exercer les fonctions envisagées. Un examen médical confirmera cette aptitude en sachant que là encore, il y a une marge d'appréciation accordée par l'autorité qui nomme, parfois l'aptitude physique est prévue dans certains statuts particuliers.

Conseil d'Etat, PICOT, 1979 : une personne amputée d'un bras ne peut pas être chef de service de maternité.

Le service national :

Il faut être en règle avec les obligations du code du service national. Depuis 1999, il faut avoir suivi la JAPD.

LES CONDITIONS GENERALES DE L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

L'Age :

Dans la FPT, l'âge minimum d'accès est fixé à 16 ans sauf pour la police municipale avec autorisation parentale. En revanche, il n'existe plus d'âge maximal pour intégrer la fonction publique sauf textes spécifiques.

La réussite d'un concours :

Certaines exceptions existent. En effet, certains cadres d'emploi de catégorie C permettent un recrutement direct et certaines exceptions existent pour les agents reconnus travailleurs handicapés où la seule condition de diplôme suffit.

PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

LES CONTRACTUELS

QU'EST-CE QU'UN AGENT CONTRACTUEL?

- L'agent contractuel de droit public est à distinguer du salarié contractuel de droit privé ; en effet ce dernier relève du code du travail (C.U.I., P.E.C., apprentis, etc.).
- Le contractuel de droit public est un agent NON fonctionnaire, recruté par une collectivité ou un établissement public selon un besoin précis sur une durée déterminée ou indéterminée.
Il est soumis à l'application des dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988.
- L'agent contractuel relève du régime général de la sécurité sociale (IRCANTEC).
- L'agent contractuel a vocation à occuper les missions de tout emplois de la fonction publique territoriale et dans certains cas de recrutement, sous conditions particulières de diplômes exigés par les textes pour exercer la profession.
(*Ex : médecin, infirmière, auxiliaire de puériculture, ATSEM ...*).

QU'EST-CE QU'UN AGENT CONTRACTUEL?

- L'agent contractuel, exerçant dans le cadre d'un CDD ou CDI, perçoit une rémunération sous forme de salaire.

Cette rémunération doit être basée sur les mêmes échelles indiciaires que celles d'un agent fonctionnaire exerçant la même fonction dans la collectivité ou l'établissement.

Ce qui différencie l'agent contractuel du fonctionnaire, c'est l'absence de déroulé de carrière.

- De même, il ne faut pas confondre un agent contractuel de droit public avec un agent vacataire qui, lui, est rémunéré à la tâche (caractère aléatoire et ponctuel des missions).

LES EMPLOIS DES AGENTS CONTRACTUEL

L'article L311-1 du CGFP précise que les emplois permanents des collectivités doivent être occupés par des fonctionnaires.

Toutefois, les collectivités peuvent recruter principalement des agents contractuels sur la base des articles L332-8 à L332-14 , L343-1, L333-1 à L333-12 du CGFP , dans des mesures strictement encadrées.

La collectivité peut créer différents types d'emploi :

Des emplois non permanents:

L'organe délibérant peut créer des emplois non permanents qui seront pourvus par des agents contractuels : besoins occasionnels ou saisonniers, contrats de projet.

Des emplois permanents:

Ces emplois, normalement pourvus par des fonctionnaires, peuvent l'être par des agents contractuels dans les conditions précises prévues par le code.

LES EMPLOIS DES AGENTS CONTRACTUEL

Les emplois peuvent être créés pour la plupart sur tous les emplois de toutes les catégories hiérarchiques de la FPT (A, B, C).

A temps complet : ce sont des emplois dont la durée de travail est égale à la durée légale de travail. Les agents nommés dans un tel emploi peuvent exercer leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel.

A temps non complet : la durée du travail, inférieure à la durée légale, est imposée à l'agent.

LA PERIODE D'ESSAI

Le contrat, pour un emploi temporaire ou un emploi permanent, peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent contractuel.

La durée maximale de la période d'essai peut être de :

- **Trois semaines** lorsque la durée initialement prévue au **contrat** est **inférieure à six mois** ;
- **Un mois** lorsque la durée initialement prévue au **contrat** est **inférieure à un an** ;
- **Deux mois** lorsque la durée initialement prévue au **contrat** est **inférieure à deux ans** ;
- **Trois mois** lorsque la durée initialement prévue au **contrat** est **supérieure à deux ans** ou lorsque le contrat est **conclu à durée indéterminée**.

Sous réserve que cela soit indiqué dans le contrat, **la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.**

LES EMPLOIS NON PERMANENTS

➤ L'article L332-23 du CGFP :

Les collectivités et établissements peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

1° Un accroissement temporaire d'activité pour une durée maximale de douze mois pendant une période de dix-huit mois consécutifs.

2° Un accroissement saisonnier d'activité pour une durée maximale de six mois pendant une période de douze mois consécutifs.

LES EMPLOIS NON PERMANENTS

➤ Les articles L332-24 à L332-26 du CGFP :

Les collectivités territoriales peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an et maximale de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération (six ans maxi au total).

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance.

A noter : Les services effectués au titre d'un contrat de projet ne peuvent être comptabilisés pour ouvrir droit à un contrat à durée indéterminée sur le fondement de l'article L332-10 du CGFP.

LES EMPLOIS PERMANENTS

➤ L'article L332-13 du CGFP :

« Pour répondre à des besoins temporaires, des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents (...) pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux. »

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée du temps partiel ou de l'absence de l'agent à remplacer.

Le contrat doit être conclu sur le même grade et sur la même durée hebdomadaire de service. La rémunération est la seule variable d'ajustement au contrat.

Cas d'indisponibilités :

- détachement ou disponibilité de courte durée (≤ 6 mois),
- détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité ou pour suivre un cycle de préparation à un concours,
- congés régulièrement accordés (annuels, maternité, paternité, etc.).

LES EMPLOIS PERMANENTS

➤ L'article L332-14 du CGFP :

« Afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. »

Pour les besoins de continuité du service, les collectivités peuvent avoir recours à des agents contractuels lorsqu'aucun fonctionnaire ou candidat lauréat d'un concours n'a postulé lors de la vacance d'emploi.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an.

Sa durée peut être prolongée dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

LES EMPLOIS PERMANENTS

➤ L'article L332-8 du CGFP :

Dans cet article, on trouvera 7 alinéas traitant chacun d'un besoin bien spécifique, à savoir :

1° : Lorsqu'il « n'existe pas de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ».

Exemple : gardien de camping, surveillant de transport scolaire...

2° : « Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté ».

Exemple : assistant spécialisé d'enseignement artistique...

3° : « Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ».

LES EMPLOIS PERMANENTS

➤ L'article L332-8 du CGFP :

4° : « Pour tous les emplois des 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 ».

5° : « Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ».

6° : « 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 et la suppression dépend 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 : personnel scolaire ou périscolaire...

7° : « Emploi de secrétaire générale de mairie des communes de moins de 2 000 habitants ».

Tableau synthétique des motifs de recrutement des agents contractuels

Motif de recrutement	Article du CGFP	Création de l'emploi par l'organe délibérant	Bourse de l'emploi : Déclaration de vacance d'emploi	Bourse de l'emploi : Offre	Durée du contrat	Acte de recrutement
Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires	L332-8 1°	Oui	Oui	Oui	Contrat d'une durée de 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans. A l'issue des 6 ans, si renouvellement : CDI	CDD puis CDI
Emploi permanent lorsque les besoins services ou la nature des fonctions le justifient	L332-8 2°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emploi permanent dans les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes de moins de 15000 habitants	L332-8 3°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emplois permanents des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants	L332-8 4°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emploi permanent à temps non complet des communes de plus de 1000 habitants et des groupements composés de communes de plus de 15000 habitants lorsque la quotité de temps est inférieure à 50%	L332-8 5°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emploi permanent dans les communes de moins de 2000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi 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	L332-8 6°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants	L332-8 7°	Oui	Oui	Oui		CDD puis CDI
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels indisponibles	L332-13	Non	Oui	Oui	Durée du remplacement	CDD
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	L332-14	Oui	Oui	Oui	Contrat d'une durée maximale d'un an <i>(renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté)</i>	CDD
Recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité	L332-23 1°	Oui	Non	Oui si contrat d'un an	Contrat d'une durée maximale de 12 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat pendant une même période de 18 mois consécutifs	CDD
Recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité	L332-23 2°	Oui	Non	Non mais conseillé	Contrat d'une durée maximale de 6 mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat pendant une même période de 12 mois consécutifs	CDD
Contrat de projet	L332-24	Oui	Oui	Oui	Contrat d'une durée d'un an minimum renouvelable pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans	CDD

LE RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Un renouvellement de contrat (que ce soit en CCD ou en CDI) intervient par un nouveau contrat, et non pas par simple avenant, qui suppose de respecter la procédure de déclaration de vacance d'emploi et l'attente du délai de 8 semaines.

Il n'existe pas de droit acquis au renouvellement pour un agent (Conseil d'Etat, 21 juillet 1989, n°59910).

En cas de décision de non-renouvellement fondé sur l'intérêt du service (disparition du besoin, transformation du besoin, etc.) :

- pas d'obligation de communication du dossier individuel,
- pas d'obligation de motivation de la décision.

En cas de décision de non-renouvellement fondé sur l'intérêt de la personne (inaptitude physique):

- obligation d'informer du droit à prendre connaissance de son dossier individuel,
- obligation de motiver la décision.

LE RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Lorsque l'agent contractuel est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé, l'autorité de recrutement lui notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- **Huit jours avant son terme** s'il est d'une durée **inférieure à six mois** ;
- **Un mois avant son terme** s'il est d'une durée **supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans** ;
- **Deux mois avant son terme** s'il est d'une durée **supérieure ou égale à deux ans** ;
- **Trois mois avant son terme** s'il est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Ces **durées** sont **doublées**, dans la limite de 4 mois, pour **les personnels handicapés**.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Un agent contractuel ne peut pas directement prétendre à la conclusion d'un CDI

(Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 03/08/2023, n°06139, page 4765).

Plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies pour que l'agent puisse **prétendre à la conclusion d'un CDI** :

- Justifier de six ans de service ;
- Sur des missions relevant de la même catégorie hiérarchique ;
- Par le biais d'un contrat de droit public ;
- Au sein de la même collectivité ou du même établissement.

Le bénéfice du CDI n'est pas impacté par la durée hebdomadaire de service.

LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée **susceptible d'être renouvelée en CDI**, l'autorité territoriale lui notifie son intention de **renouveler ou non l'engagement au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement**.

Dans l'hypothèse où les **conditions d'ancienneté sont remplies** par un agent territorial **avant l'échéance du contrat**, celui-ci ne se trouve **pas tacitement transformé en CDI**.

Lorsqu'un renouvellement de CDD a été conclu et que sa durée dépasse les six années d'ancienneté requise alors il est possible de procéder à la conclusion d'un CDI en cours de contrat.

LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

➤ Article L332-12 du CGFP :

Lorsqu'un agent contractuel de droit public lié par un contrat à durée indéterminée (CDI) dans une collectivité ou un établissement relevant d'une des trois fonctions publiques (état, hospitalière, territoriale), postule dans une autre collectivité ou établissement public, la collectivité ou l'établissement d'accueil qui lui propose un recrutement sur un emploi permanent basé sur le fondement de l'article L332-8, pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de son CDI.

On parle alors de portabilité.

LA VACATION

Le vacataire n'est pas un agent contractuel, il fait partie d'une catégorie de personnel très particulière dans la fonction publique territoriale.

Aucun texte officiel ne définit cette forme d'emploi. Ce sont les tribunaux, au fil des conflits dont ils étaient saisis, ont dégagé trois critères pour le définir.

Le statut du vacataire

- Le vacataire est recruté pour assurer une mission précise, déterminée.
- Sa mission correspond à un besoin ponctuel de l'employeur, et non à un besoin permanent. On peut toutefois faire une vacation plusieurs mois, voire plusieurs années de suite... D'où la confusion possible avec le statut d'agent contractuel, source de nombreux litiges, tranchés par les tribunaux administratifs.
- Le vacataire est rémunéré à la tâche, alors que l'agent contractuel en CDD ou CDI perçoit un salaire.

Le contrat de vacation est par nature précaire avec notamment :

- Une absence de congés annuels, congé de maternité, congés pour raison de santé, congés pour accident du travail,
- Une absence de droits à la formation.

LES CONTRATS DE DROIT PRIVE

Les collectivités territoriales et leurs établissements sont tenus, par principe, de recruter des fonctionnaires ou à défaut des contractuels relevant du droit public.

Toutefois, le législateur et le juge ont introduit la possibilité de recourir à des salariés de droit privé lorsque cela offre l'opportunité d'une première expérience au sein de la fonction publique territoriale (ex : contrats aidés), facilite le recrutement (ex : intérim), sécurise le recrutement (ex : intermittent du spectacle) ou lorsque la collectivité s'insinue dans le secteur concurrentiel (ex : assainissement, tourisme, etc.).

Exemples de contrats de droit privé:

Contrat Parcours Emploi Compétences permet de développer des compétences, facilite l'accès à la formation et offre accompagnement tout au long du parcours (France-Travail, Mission locale, CAP Emploi).

Contrat adultes-relais permet à certaines personnes éloignées de l'emploi, d'assurer des missions de médiation sociale et culturelle de proximité.

Contrat d'apprentissage conclu entre un salarié de 16 à 29 ans et un employeur, permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans.

Pour aller plus loin, vous retrouverez sur notre site internet www.cdg10.fr :

- Une Fiche sur « La Procédure de recrutement »;
- Ce support de présentation;
- Des modèles liés à la création d'emploi et au recrutement;

MERCI DE VOTRE ATTENTION