

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS

LES REFERENCES JURIDIQUES

- ❖ [Code général de la fonction publique ;](#)
 - ✓ Articles L311-1 à L311-3 et L313-1 à L313-4
- ❖ [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;](#)
 - ✓ Article 15
- ❖ [Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;](#)
 - ✓ Articles 2-2 à 2-11
- ❖ [Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques ;](#)
- ❖ [Décret n° 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 ;](#)
- ❖ [Décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;](#)
- ❖ [Circulaire du 27 décembre 2022 ;](#)

LES REFERENCES JURIDIQUES

Le cadre réglementaire



Les emplois civils permanents de la fonction publique ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires pour lesquels le mode de recrutement normal est le concours. Toutefois et par dérogation, le code général de la fonction publique prévoit le recrutement d'agents contractuels sur certains emplois.

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

La définition du besoin



Il est nécessaire de distinguer :

❖ La **nature** :

- ✓ *permanent : le besoin est pérenne*
- ✓ *non permanent : le besoin est temporaire, il est dû à un accroissement d'activité qui peut être lié à la saisonnalité*

❖ La **quotité de travail (temps complet ou temps non-complet)**

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

La délibération de création de l'emploi

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

La **délibération** précise le **grade** ou, le cas échéant, **les grades** correspondant à l'**emploi créé**.

Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial (en cas d'impossibilité de pourvoir le poste par un agent fonctionnaire).

Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

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


LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT



Toute **nomination** sur **un emploi non créé** par l'organe délibérant est **entachée de nullité** et peut être annulée par le juge administratif (CE 11 juin 1982 n°11887)

La délibération ne doit comporter **aucun élément nominatif** et ne doit **pas avoir d'effet rétroactif**, sous peine de nullité.

Il n'est pas permis de créer un emploi permanent exclusivement réservés aux agents contractuels (CE 12 juin 1996 n°167514)

Cas particulier de dérogation à la création de l'emploi  lors d'un recrutement pour assurer le remplacement d'un agent public territorial

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT



La **quotité** de travail doit **obligatoirement figurer** dans la **délibération**.

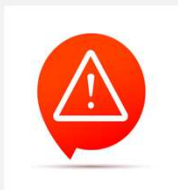
La **durée** de travail peut être **annualisée** (sauf pour la filière culturelle), la **délibération devra le préciser**.

La création « d'emplois horaires » n'est pas prévue.

Le juge a confirmé la règle selon laquelle les contrats rémunérés à l'heure sont interdits (CE , 30 mars 2016, Mme B.A., n°380616)

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

La transmission de la délibération au contrôle de légalité



Toutes les délibérations de création d'emploi, sans exception, **sont transmissibles au contrôle de légalité** ([articles L2131-2](#) et [L2131-12](#) du Code général des collectivités et [circulaire ministérielle NORIOCB1030371C du 14 décembre 2010](#)).



LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Les modèles de délibérations



Le Centre de Gestion propose des modèles de délibérations sur le site :

<https://www.cdg46.fr/gerer-les-rh/base-documentaire/modeles>

Création emploi non permanent (accroissement temporaire d'activité)

Création emploi non permanent (accroissement saisonnier d'activité)

Création emploi non permanent (pour mener à bien un projet)

Création emploi permanent

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Les motifs de recrutement sur les emplois non-permanents



[Article L332-23](#) du Code général de la fonction publique :

Recrutement **temporairement** d'agents contractuels sur des **emplois non permanents** pour faire face à un besoin lié à :

1° un accroissement temporaire d'activité

(pas plus de douze mois, renouvellement compris, sur une période de dix-huit mois consécutifs)

2° un accroissement saisonnier d'activité

(pas plus de six mois, renouvellement compris, sur une période de douze mois consécutifs)

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT



**NON
PERMANENT**

[Article L332-24](#) du Code général de la fonction publique :

Recrutement **pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.**

(durée minimale d'un an, renouvellement possible dans la limite d'une durée totale de 6 ans)

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Les motifs de recrutement sur les emplois permanents



PERMANENT

[Article L332-8](#) du Code général de la fonction publique, recrutement dans les cas suivants :

- 1° il n'existe **pas de cadre d'emplois** ;
- 2° **les besoins des services ou la nature des fonctions** le justifient;
- 3° **les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants** ;
- 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° **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 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.

(durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de 6 ans).

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT



PERMANENT

[Article L332-13](#) du code général de la fonction publique :

Recrutement pour répondre à des **besoins temporaires, pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux** :

1° Autorisés à exercer leurs **fonctions à temps partiel** ;

2° Indisponibles en raison :

a) 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** ;

b) D'un **congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux**.

Le **contrat** est établi en correspondance avec **la durée de l'absence de l'agent** a remplacé, il **peut prendre effet avant le départ** de l'agent faisant l'objet du remplacement.

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Liste des congés pour un recours à [l'article L332-13 b du Code général de la fonction publique](#) :



- *congé pour invalidité temporaire imputable au service ;*
- *congé annuel ;*
- *congé de maladie ordinaire ;*
- *congé pour accident de service ou maladie contractée en service ;*
- *congé de longue maladie ;*
- *congé de longue durée ;*
- *temps partiel thérapeutique ;*
- *congé de maternité ou d'adoption ;*
- *congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;*
- *congé de formation professionnelle ;*
- *congé pour VAE ;*
- *congé pour bilan de compétence ;*
- *congé pour formation syndicale ;*
- *congé pour formation CHSCT (2 jours) ;*

(suite page suivante)

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Liste des congés pour un recours à [l'article L332-13 b du Code général de la fonction publique](#) :



- congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives agréées destinées à favoriser la préparation et la formation ou le perfectionnement de cadres et d'animateurs ;
- congé en cas d'infirmité contractée ou aggravée au cours d'une guerre ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de proche aidant ;
- congé pour siéger, comme représentant d'une association ou d'une mutuelle ou dans une instance, consultative ou non, auprès d'une autorité de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental, ou d'une collectivité territoriale
- congé pour accomplir soit une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, soit une période d'activité dans la réserve de sécurité civile, soit une période d'activité dans la réserve sanitaire, soit une période d'activité dans la réserve civile de la police nationale ;

(suite page suivante)

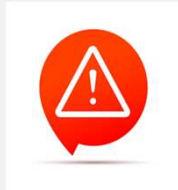
LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Liste des congés pour un recours à [l'article L332-13 b du Code général de la fonction publique](#) :



- *congé pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel ;*
- *congé avec traitement pour accomplir une période d'activité afin d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée inférieure ou égale à soixante jours sur une période de douze mois consécutifs.*
- *congé de présence parentale ;*
- *congé parental ;*

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT



Dans une « fiche question-réponse » destinée aux comptables publics, la DGFIP rappelle que la référence à la délibération d'origine doit obligatoirement figurer dans le contrat de remplacement.

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT



PERMANENT

[Article L332-14](#) du Code général de la fonction publique :

Recrutement **pour les besoins de continuité de service, afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial**

(durée maximale un an, renouvellement possible dans la limite d'une durée totale de deux ans)

LES PRÉALABLES A LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT



[Article L352-4](#) du Code général de la fonction publique :

Les personnes en situation de handicap mentionnées au premier alinéa de l'article L. 131-8 **et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire** peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories **A, B et C** pendant *une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier* du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées.

Le contrat peut être renouvelé.

Sa durée ne peut excéder celle fixée initialement.

Au terme de ce contrat, son bénéficiaire est **titularisé**, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières le cas échéant exigées pour l'exercice de la fonction. »

LES PRINCIPAUX CAS DE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

CAS DE RECOURS	COLLECTIVITES CONCERNEES	EMPLOIS CONCERNES	FORME ACTE	DUREE RECRUTEMENT	PROCEDURE
Remplacement momentané de titulaires ou non titulaires indisponibles pour occuper des emplois permanents (art. L. 332-13 du CGFP)	Collectivités territoriales	A, B, C	Contrat (les différents modèles se trouvent dans la partie Gérer les RH, Base documentaire, Modèles)	Durée du remplacement	DPAE (*) Transmission contrat au contrôle de Légalité
Vacance temporaire d'un emploi (art. L. 332-14 du CGFP)				12 mois maximum renouvelable une fois	Délibération au cas par cas DPAE DVE ou DCE (*) Transmission contrat au contrôle de Légalité + Procédure recrutement (art. 2-2 à 2-10 décret n°88-145)
Accroissement temporaire d'activité (art. L. 332-23 1° du CGFP)				12 mois maximum pendant une même période de 18 mois consécutifs	Délibération au cas par cas DPAE (*)
Accroissement saisonnier d'activité (art. L. 332-23 2° du CGFP)				6 mois maximum pendant une même période de 12 mois consécutifs	Délibération au cas par cas DPAE (*)
Contrat de projet (art. L. 332-24 à L. 332-26 CGFP)				1 an minimum, 6 ans maximum	Délibération au cas par cas DVE ou DCE (*) Transmission contrat au contrôle de Légalité DPAE (*) + Procédure de recrutement (art. 2-2 à 2-10 décret n°88-145)
Travailleurs handicapés (art. L. 352-4 du CGFP)	Collectivités territoriales	A, B, C		12 mois renouvelable une fois	Délibération au cas par cas DPAE DVE ou DCE (*) Transmission contrat au contrôle de Légalité

CAS DE RECOURS	COLLECTIVITES CONCERNEES	EMPLOIS CONCERNES	FORME ACTE	DUREE RECRUTEMENT	PROCEDURE
Absence de cadre d'emplois (art. L. 332-8 1° du CGFP)	Collectivités territoriales	A, B, C	Contrat (les différents modèles se trouvent dans la partie Carrière, projets, modèles)	3 ans maxi renouvelable dans la limite de 6 ans, si reconduction uniquement en CDI	Délibération au cas par cas DPAE* DVE ou DCE* Transmission contrat au contrôle de Légalité + Procédure de recrutement (art. 2-2 à 2-10 décret n°88-145)
Nature des fonctions ou besoin des services (art. L. 332-8 2° du CGFP)					
Pour tous les emplois (art. L. 332-8 3° du CGFP)	Communes de moins de 1 000 habitants et groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants				
Emploi permanent à temps non complet (quotité de travail inférieure à 17h30) (art. L. 332-8 5° du CGFP)	Autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2 de la loi 84-53				
Emploi dont la décision de création ou de suppression appartient à une autre autorité (art. L. 332-8 6° du CGFP)	Communes de moins de 2 000 habitants et groupements de communes de moins de 10 000 habitants				
Pour tous les emplois (art. L. 332-8 4° du CGFP)	Communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants				

(*) DPAE : déclaration préalable à l'embauche ; DVE : déclaration de vacance d'emploi ; DCE : déclaration de création d'emploi

LA DECLARATION DE LA CREATION ET DE LA VACANCE DE L'EMPLOI

Les objectifs de la déclaration de la création et de la vacance d'emploi

- ❖ *Garantir l'égal accès aux emplois publics ;*
- ❖ *Faciliter la mobilité des fonctionnaires ;*
- ❖ *Favoriser le recrutement des lauréats de concours.*

LA DECLARATION DE LA CREATION ET DE LA VACANCE DE L'EMPLOI

Les règles de la déclaration de la création et de la vacance d'emploi

❖ [Article L311-2 du Code général de la fonction publique :](#)

Les créations ou vacances d'emplois sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes **dans un espace numérique commun aux employeurs publics.**

❖ [Article L313-4 du Code général de la fonction publique :](#)

L'autorité territoriale **informe le centre de gestion** de la fonction publique territoriale compétent de **la création ou de la vacance de tout emploi permanent.**

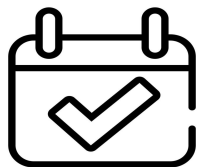
Selon le cas, **le centre de gestion assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun.**

Les **vacances** d'emploi précisent le **motif de la vacance** et **comportent une description du poste à pourvoir.**

❖ [Article L452-36 du Code générale de la fonction publique](#)

Les collectivités et établissements sont tenus de communiquer au centre de gestion :
les **créations et vacances d'emplois**, les **recrutements de agents contractuels**, les **recrutements par contrat des personnes en situation de handicap.**

LA DECLARATION DE LA CREATION ET DE LA VACANCE DE L'EMPLOI



Le délai de publicité légale est de 30 jours

Vos interlocuteurs au Centre de Gestion du Lot :

Madame Laura BUGAJ

Madame Roselyne VIGNALS

✉ emploi-concours@cdg46.fr

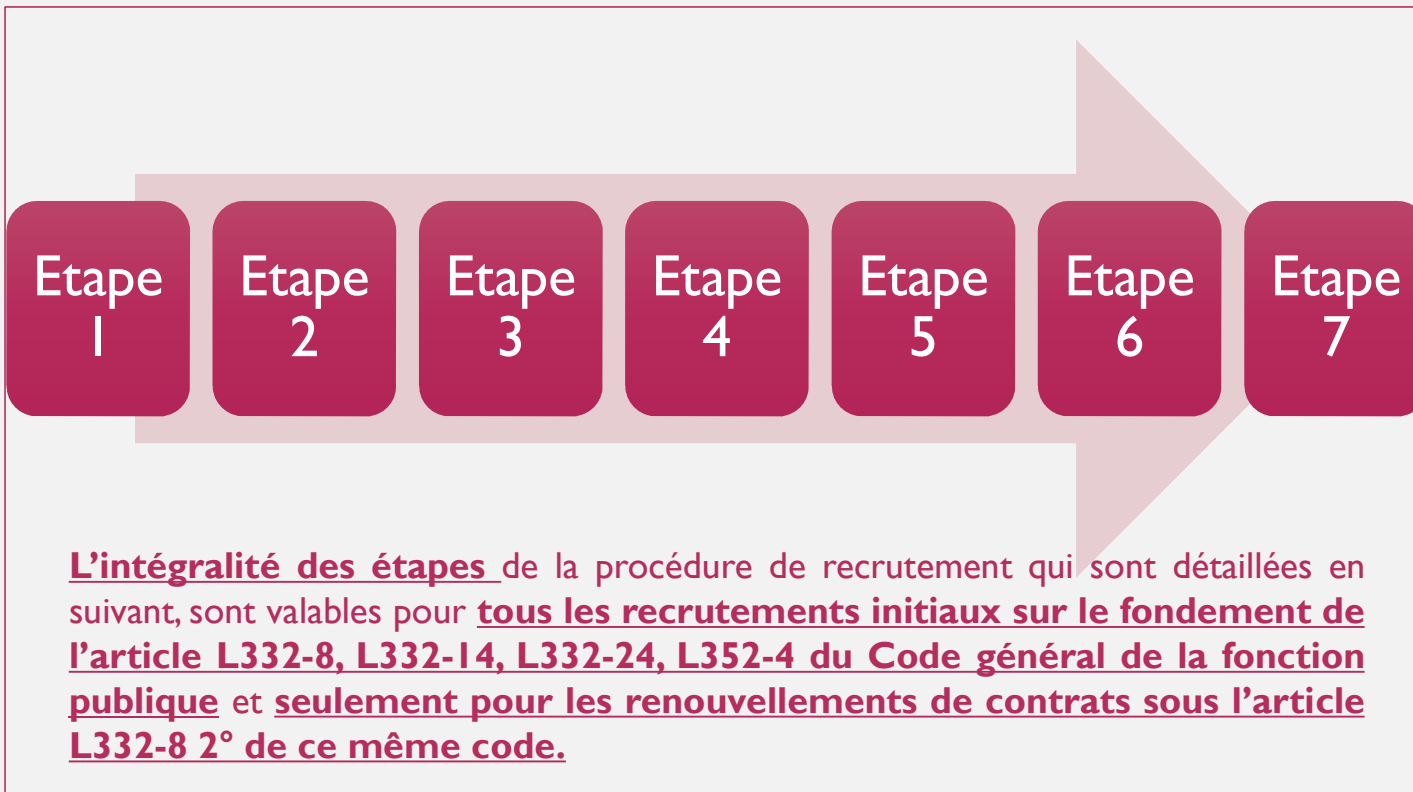
☎ 05.32.28.00.16



emploi-
territorial.fr

Le portail de l'emploi public territorial

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT



LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

La publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi



Elle mentionne :
les **missions** du poste, les **qualifications** requises pour l'exercice des fonctions, les **compétences** attendues, les **conditions d'exercice**, les **sujétions particulières** attachées à ce poste, le **fondement juridique**, la liste des **pièces à fournir**.

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Le dépôt des candidatures

Étape 2

Les personnes intéressées par l'offre peuvent se porter candidates **dès la publication** de l'avis de création ou de vacance d'emploi.

Délai : sauf urgence, il **ne peut être inférieur à un mois** à compter de la date de publication de l'avis.

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

L'accusé de réception des candidatures

Étape
3

L'autorité territoriale ou son représentant, **accuse réception de chaque candidature** et **vérifie la recevabilité** au regard des **dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi public.**

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

La présélection des candidats

L'autorité territoriale ou son représentant, établit **une liste des candidats présélectionnés convoqués** à un ou plusieurs entretiens de recrutement

Etape
4

L'autorité territoriale ou son représentant, **peut écarter toute candidature qui ne correspond pas au profil recherché**, ou regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Pour les postes relevant de [l'article L 332-8 2°](#) (premier recrutement ou renouvellement du contrat), l'examen des candidatures des contractuels n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire.

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

L'organisation de(s) (l')entretien(s) des candidats

Etape 5

Recours à la visioconférence possible ([décret n°2017-1748 du 22/12/2017](#) et [article 5 du décret n°2022-1153 du 12/08/2022](#)).

Une **information** relative **aux obligations déontologiques** prévues par le code général de la fonction publique et **sur la prise illégale d'intérêts sanctionnée** par le code pénal sera donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ([article 2-8 du décret n°88-145 du 15/02/1988](#)).

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

La synthèse des entretiens et le choix du candidat

Etape 6

Etablir un **document** qui précise les **appréciations** portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses **compétences, aptitudes, qualifications, expériences professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi.**

*Comme le précise le Conseil national d'évaluation des normes à propos du projet de décret, **le texte n'impose pas de formalisation stricte du document,** laissant une certaine liberté à l'employeur qui devra simplement reprendre, le cas échéant sous forme de tableau, les appréciations portées sur chaque candidat au regard des différents critères.*

(délibération n°19-11-07-02091 du 7 novembre 2019,CNEN)

Le document est ensuite **transmis à l'autorité territoriale** qui **prendra la décision** quant à la suite à donner à la procédure de recrutement ([article 2-9 du décret n°88-145 du 15/02/1988](#)).

Sa décision **devra tenir compte des conditions générales d'accès à l'emploi public** (détaillées dans le chapitre suivant).

LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

La réponse aux candidats

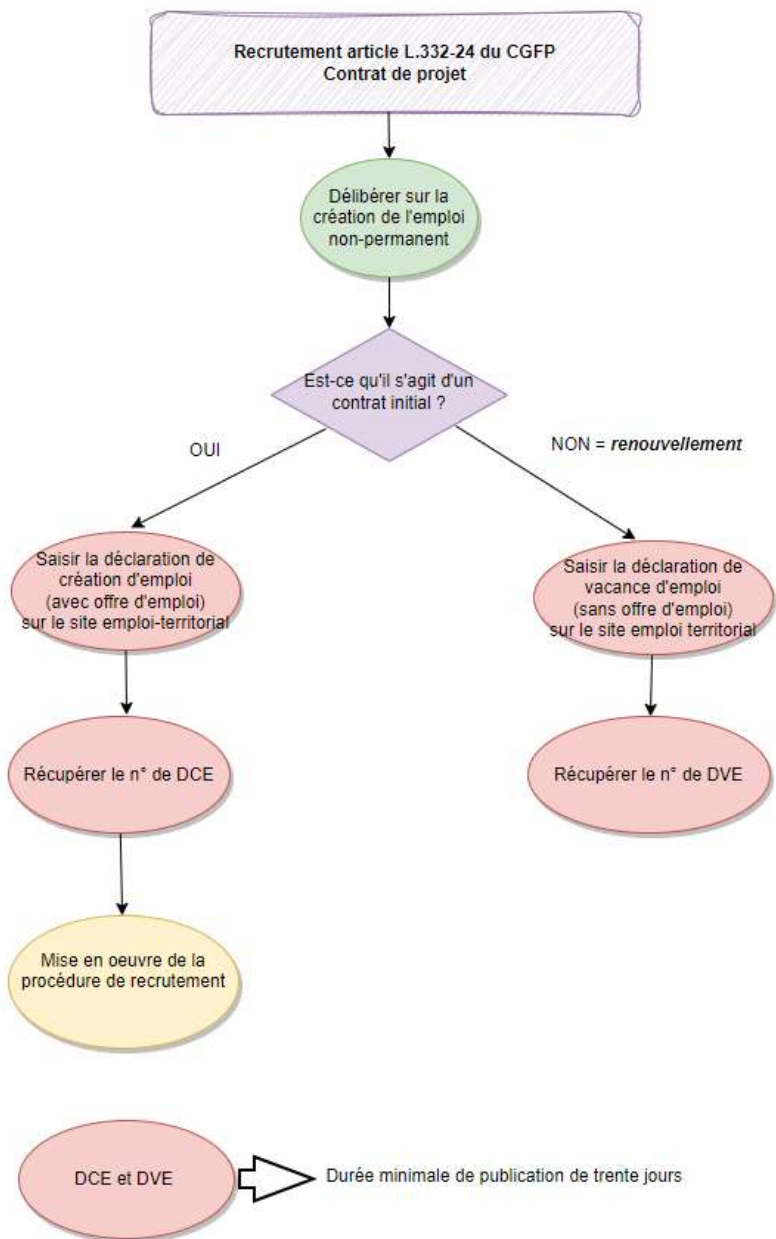
Etape 7

L'autorité territoriale devra **informer les candidats non retenus** par tous moyens appropriés ([article 2-10 du décret n°88-145 du 15/02/1988](#)).

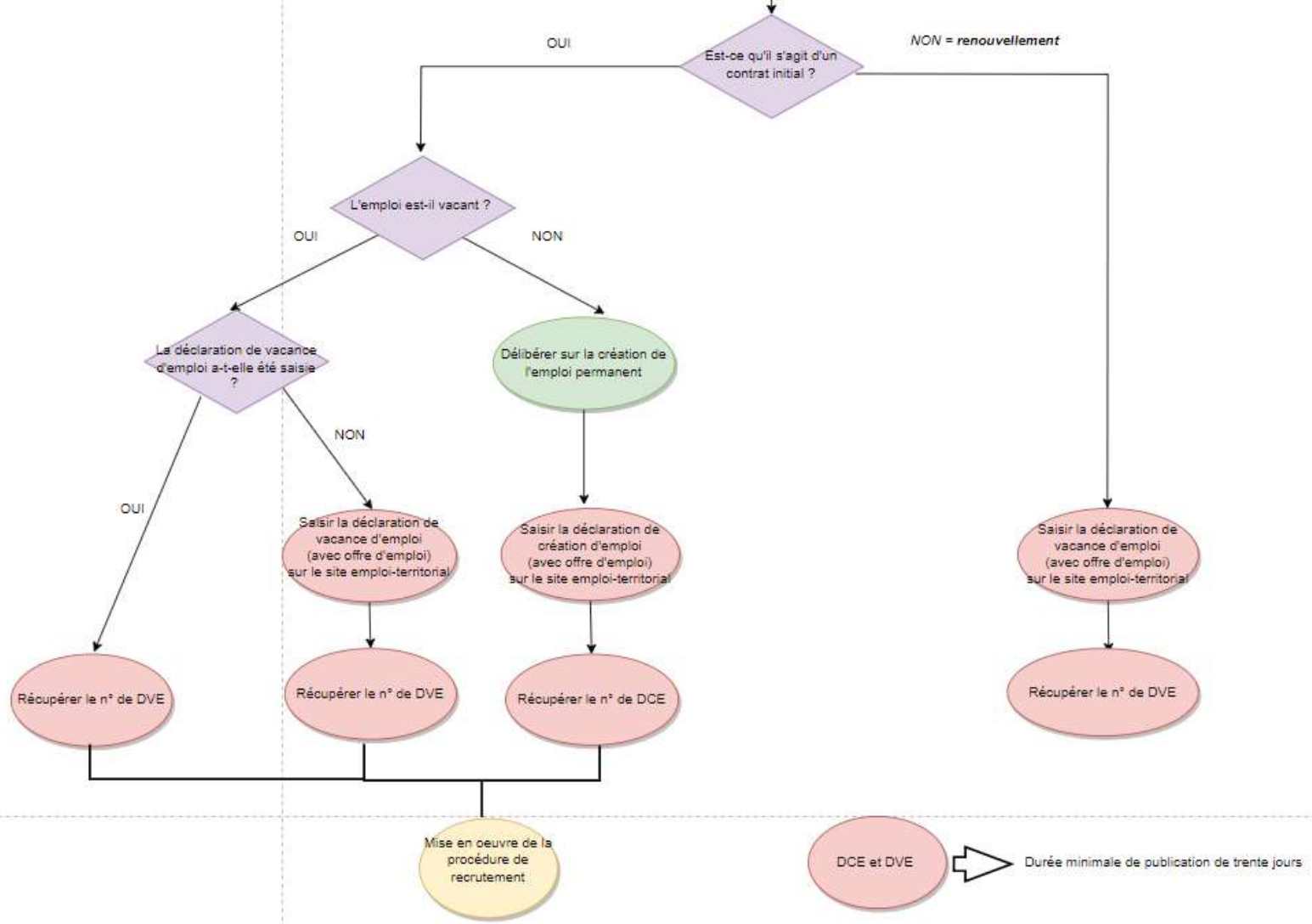
Recrutement article L.332-23 du CGFP
Accroissement temporaire d'activité
ou
accroissement saisonnier

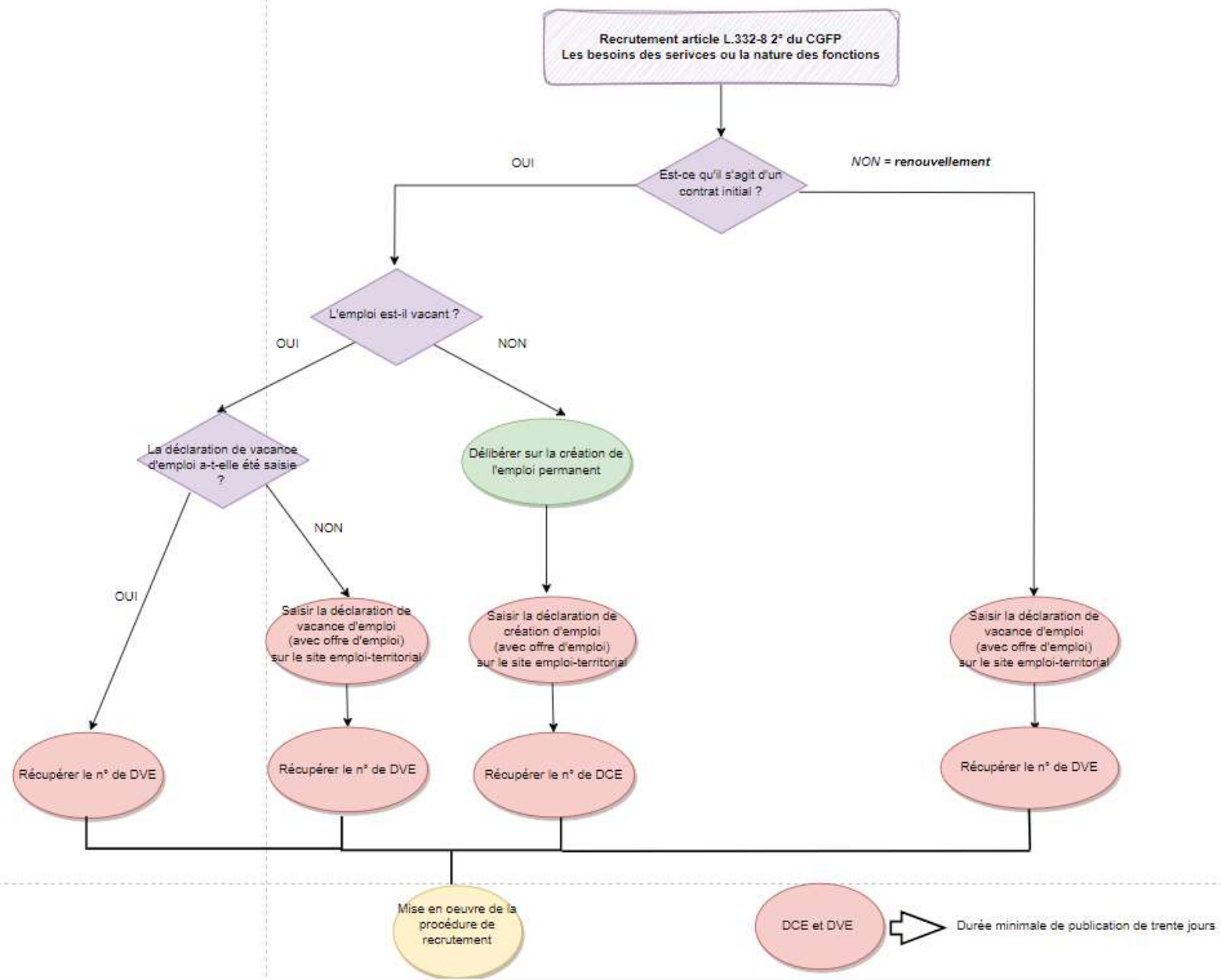


Délibérer sur la
création de l'emploi
non-permanent



Recrutement article L.332-8 1°, 3°, 4°, 5°, 6° du CGFP
 Absence cadre d'emplois / Communes - 1000 habitants et groupements de communes de - 15000 habitants /
 emplois communes nouvelles issues de la fusion de communes de - 1000 habitants / emplois à temps non-complet dont la quotité
 est inférieure à 50 % / emplois communes de - 2000 habitants ou groupements de communes de - 10000 habitants dont la création ou
 la suppression dépend de la décision d'une autorité...

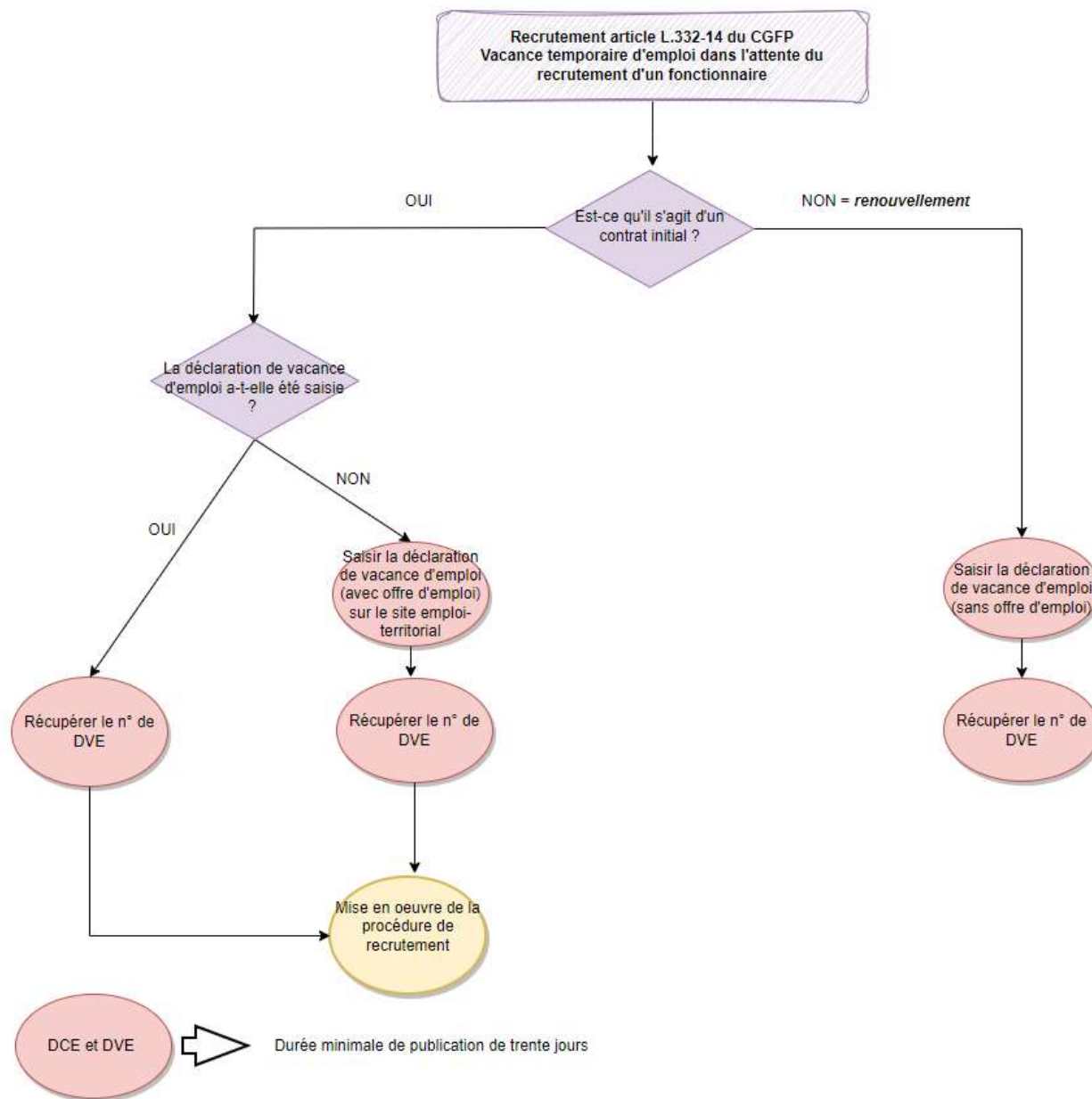




Recrutement article L.332-13 du CGFP
Remplacement d'agents publics territoriaux



Rechercher la référence qui a créer
l'emploi de l'agent à rempalcer



LES CONDITIONS GENERALES EXIGÉES DES CANDIDATS

Les conditions générales d'accès à l'emploi public

Elles sont reprises par [l'article 2 du décret n°88-145 du 15/02/1988](#) :

❖ *La jouissance des droits civiques*



Le droit de vote, l'éligibilité et la capacité à être juré

LES CONDITIONS GENERALES EXIGÉES DES CANDIDATS

❖ **Le casier judiciaire** (articles 79 et 80 du code pénal et circulaire ministérielle du 10/02/1986)

Il appartient à l'**autorité investie du pouvoir de nomination**, sous le contrôle du juge administratif, **d'apprécier si ces mentions sont compatibles avec l'exercice des fonctions. Il ne peut être tenu compte d'une condamnation amnistiée.**

- ✓ Pour les demandes concernant des personnes **nées en France**, elles doivent être adressées au :
Casier Judiciaire National 44079 Nantes
- ✓ Pour les demandes concernant des **personnes nées dans les D.O.M ou les T.O.M** :
elles doivent être adressées au **procureur de la République du lieu de naissance.**

LES CONDITIONS GENERALES EXIGÉES DES CANDIDATS

Aucun agent contractuel **ne peut être recruté** :

1° S'il fait l'objet d'une **interdiction de tout ou partie de ses droits civiques** prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles [131-26](#) et [132-21](#) du code pénal ;

2° **Le cas échéant** :

a) Si, étant de **nationalité française**, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

b) Si, étant de **nationalité française**, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une **condamnation incompatible** avec l'exercice des fonctions ;

c) Si, étant de **nationalité étrangère ou apatride**, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une **condamnation incompatible** avec l'exercice des fonctions.

LES CONDITIONS GENERALES EXIGEES DES CANDIDATS

❖ **Position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont il est ressortissant**

- ✓ *ont satisfait aux obligations du service national prévues au titre Ier ou II du code du service national,*
- ✓ *ont été exemptés,*
- ✓ *ont été réformés,*
- ✓ *sont incorporables ultérieurement compte tenu de leur âge ou de l'obtention d'un report d'incorporation,*
- ✓ *ont été dispensés de leurs obligations dans les cas et selon les formes prévus par le code du service national (personnes classées soutien de famille, pupille de la nation...),*
- ✓ *Pour les personnes nées à compter de 1983 : attestation de recensement et de participation à la journée « Défense et Citoyenneté »*

LES CONDITIONS GENERALES EXIGÉES DES CANDIDATS

❖ *Aptitude physique*



Plus de vérification générale de l'aptitude physique au moment du recrutement par un médecin agréé



Vérification que l'agent « **remplit les conditions de santé particulières requises pour l'admission à certaines fonctions, en tenant compte des possibilités de compensation du handicap** »

LES CONDITIONS GENERALES EXIGÉES DES CANDIDATS

❖ *Les certificats de travail*

L'agent contractuel doit fournir **les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics**, lorsqu'il a déjà été recruté par une des collectivités territoriales ou un des établissements publics mentionnés à l'article [L. 4](#) du code général de la fonction publique.

LES CONDITIONS GENERALES EXIGÉES DES CANDIDATS

❖ *Les agents de nationalité étrangère*

L'agent de nationalité étrangère doit se trouver dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

LES CONDITIONS GENERALES EXIGÉES DES CANDIDATS



Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique [\(article 2-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988\)](#).

LES CONDITIONS GENERALES EXIGÉES DES CANDIDATS

Les conditions ci-après ne sont pas reprises par l'article 2 du décret n°88-145 du 15/02/1988 du Code général de la fonction publique, **cependant il est important d'en tenir compte** :

- **Seuil minimum** concernant l'âge qui est fixé à **16 ans** (18 ans pour les emplois de la filière « Police municipale – Garde champêtre) ;
- **Age limite** : **67 ans**, peut sur **autorisation jusqu'à 70 ans** ([article L556-11 du Code générale de la fonction publique](#)), sauf pour les agents contractuels employés en qualité de médecin de prévention, la limite est fixée à 73 ans.
- **L'agrément et l'assermentation** sont nécessaires pour l'accès à certains emplois spécifiques ;

L'ACTE D'ENGAGEMENT

Les mentions qui figurent au contrat

Elles sont reprises dans [l'article 3 du décret n°88-145 du 15/02/1988](#) modifié :

- ❖ *L'identité des parties ;*
- ❖ *L'adresse de l'agent et de l'employeur ;*
- ❖ *Le fondement juridique du recrutement ;*
- ❖ *La délibération qui crée l'emploi et le cas échéant la DCE ou DVE ;*
- ❖ *La date d'effet du contrat ;*
- ❖ *La durée du contrat ;*

(suite page suivante)

L'ACTE D'ENGAGEMENT

- ❖ *L'emploi occupé ;*
- ❖ *La catégorie hiérarchique ;*
- ❖ *Le(s) lieu(x) d'exercice des fonctions ;*
- ❖ *Les conditions d'emploi ;*
- ❖ *Le montant de la rémunération (éléments constitutifs, périodicité, modalités de versement) ;*
- ❖ *Les droits et obligations ;*
- ❖ *La définition précise du motif de recrutement pour les contrats de remplacement, vacance, accroissement temporaire ou saisonnier d'activité*

L'ACTE D'ENGAGEMENT

Les mentions complémentaires dans le cadre d'un contrat de projet

Elles sont reprises dans [l'article 3-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988](#) modifié :

- ❖ *La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;*
- ❖ *La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;*
- ❖ *Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;*
- ❖ *Le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger, la mention du ou des Etats où elles sont assurées ;*

(suite page suivante)

L'ACTE D'ENGAGEMENT

- ❖ *Les procédures et garanties s'appliquant en fin du contrat, y compris en matière de licenciement et de rupture anticipée par l'employeur dans les cas prévus à [l'article 38-2 du décret n°88-145 du 15/02/1988](#) ;*
- ❖ *Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat dans les conditions prévues à [l'article 46 du décret n°88-145 du 15/02/1988](#).*

L'ACTE D'ENGAGEMENT

Les documents à annexer au contrat

- ❖ Un document récapitulant l'ensemble des **instructions de service** opposables aux agents titulaires et contractuels ;
- ❖ Un **descriptif précis** du poste vacant à pourvoir **pour assurer la vacance temporaire d'un emploi** en application de [l'article L. 332-14 du Code général de la fonction publique](#) ;
- ❖ **Les certificats de travail** délivrés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les conditions prévues à [l'article 38 du décret n°88-145 du 15/02/1988](#).

L'ACTE D'ENGAGEMENT

L'article L115-7 du Code général de la fonction publique nous rappelle :
« L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de ses fonctions. »



- ❖ Décret n°2023-845 du 30/08/2023 qui fixe la **liste des éléments devant être communiqués aux agents publics**, les **délais** dans lesquels l'autorité administrative doit effectuer cette communication ainsi que **la forme** et prévoit l'application de ces mesures aux agents contractuels
- ❖ L'arrêté du 30/08/2023 qui définit, notamment pour la FPT, **deux modèles de documents d'information** pour effectuer cette communication **notamment celui pour les agents contractuels**

L'ACTE D'ENGAGEMENT

Les modèles de contrats mis à disposition par le Centre de Gestion

Toujours plus proche de vous, afin de faciliter la rédaction de vos contrats , nous vous proposons des **modèles de contrats** sur notre site internet :

<https://www.cdg46.fr/gerer-les-rh/base-documentaire/modeles>

Projets de contrats et avenants

Nous sommes également disponibles, pour toutes questions complémentaires, par mail ou par téléphone auprès du contact suivant :



Angélique LIOGER
Pôle carrières et conseil statutaire
Gestionnaire des agents contractuels et des agents stagiaires
☎ 05.82.11.00.13
Services accessibles uniquement par mail les mercredis et vendredis après-midi
✉ contractuels-stagiaires@cdg46.fr
CDG46 | 12, Avenue Charles Pillat | 46090 Pradines | www.cdg46.fr

L'ACTE D'ENGAGEMENT

La transmission du contrat au contrôle de légalité



Tous les contrats de recrutement , sauf ceux conclus sous [l'article L332-23 du Code général de la fonction publique](#), **sont transmissibles au contrôle de légalité** ([articles L2131-2 et L2131-12 du Code général des collectivités](#) et [circulaire ministérielle NORIOCB1030371C du 14 décembre 2010](#)).



AUTRE FORMALITE

La déclaration préalable à l'embauche

Elle est à effectuer dans un délai de **8 jours** avant l'embauche de l'agent contractuel.

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/employer-du-personnel/les-formalites-liees-a-lembauche.html>