



# Fiche 27

## Notions clés sur les modes d'accès à la fonction publique territoriale



Les emplois dans la fonction publique territoriale se répartissent dans des grades structurés (I). L'accès à ces emplois suppose d'abord qu'un emploi existe et soit vacant (sauf remplacement) (II), puis que la personne candidate remplisse les conditions requises d'accès à cet emploi (III). Le processus de recrutement pourra alors se tenir (IV). Il existe enfin certains emplois particuliers dont les modalités d'accès sont spécifiques (V).

### I – Structure de la fonction publique territoriale

En dehors des emplois dérogatoires (cf. V ci-dessous), les emplois des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs ont vocation à être occupés par des fonctionnaires titulaires d'un grade leur correspondant.

#### 1.1 Séparation du grade et de l'emploi

Le grade est distinct de l'emploi :

- **Le grade** est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.
- **L'emploi** est créé par chaque collectivité, et l'acte de création précise le ou les grades lui correspondant.

Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle.

En cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un nouvel emploi dans les conditions prévues par les dispositions statutaires.

Référence : article 12 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

#### 1.2 Répartition et structuration des grades

Les grades dans la fonction publique territoriale sont répartis selon une structure matricielle, croisant une logique fonctionnelle (les filières) et une logique hiérarchisée (les catégories statutaires, cadres d'emplois et grades).

■ **Les filières** regroupent les cadres d'emplois relevant d'un même secteur d'activité. Il en existe huit :

	Nombre de cadres d'emplois			Total
	A	B	C	
1. Administrative	3	1	1	5
2. Animation	0	1	1	2
3. Culturelle	6	2	1	9
4. Médico-sociale	10	5	4	19
5. Police municipale	1	1	2	4
6. Sapeurs-pompiers	3	2	2	7
7. Sportive	1	1	1	3
8. Technique	1	1	3	5
Total	25	14	15	54

■ **Les catégories statutaires** répartissent les cadres d'emplois en trois ensembles désignés dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C :

- la catégorie A regroupe les cadres d'emplois de conception et de direction ;
- la catégorie B ceux d'application et d'encadrement intermédiaire ;

- la catégorie C ceux d'encadrement de proximité et d'exécution.



On évoque parfois les emplois dits « A+ » pour désigner les emplois supérieurs de la catégorie A (administrateurs, ingénieurs en chefs, conservateurs du patrimoine et des bibliothèques), mais cette notion n'est pas reprise en tant que telle dans les textes statutaires.

■ **Les cadres d'emplois** regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier (établi par décret en Conseil d'Etat), titulaires d'un des grades du cadre d'emplois, leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque cadre d'emplois peut regrouper plusieurs grades. Il y a 54 cadres d'emplois. Par exemple : policier municipal (cadre d'emplois de catégorie C de la filière police municipale), médecin territorial (cadre d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale) ou rédacteur territorial (cadre d'emplois de catégorie B de la filière administrative).

■ **Les grades** déterminent précisément le type d'emploi que leur titulaire a vocation à occuper. Lorsqu'un cadre d'emplois compte plusieurs grades, ceux-ci sont organisés en grade initial et en grades d'avancement. Chaque grade est divisé en échelons qui déterminent l'indice de rémunération, et qui permettent au fonctionnaire de connaître un déroulement de carrière, en avançant d'un échelon au suivant (cf. fiche 32).

Références : articles 3 à 6, 23, 48 et 49 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

## II – Emploi à pourvoir

---

Tout recrutement doit intervenir sur un emploi existant, créé par l'organe délibérant (2.1).  
Pour les recrutements permanents, l'emploi doit en outre être vacant lors du recrutement (2.2).

### 2.1. Création de l'emploi

Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre (ou aux articles, si le budget a été voté à ce niveau) budgétaire correspondant ne le permettent pas.

La délibération précise :

- la nature permanente ou temporaire de l'emploi ;
- s'il est à temps complet ou non complet ;
- éventuellement, s'il relève d'un emploi dérogatoire (cf. ci-dessous V.) ;
- le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.

Si l'emploi créé est permanent, la délibération indique en outre, le cas échéant, s'il peut éventuellement être pourvu par un agent contractuel recruté également de manière permanente. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.



**Il n'est pas possible de créer un emploi permanent réservé aux seuls agents non-titulaires.** Tout emploi permanent a vocation à être pourvu par un fonctionnaire. C'est seulement dans certains cas dérogatoires que le recours à un agent non titulaire pourra être admis.

Toutes les collectivités ne peuvent pas créer des emplois correspondant à tous les grades existants ; chaque statut particulier des cadres d'emplois peut préciser les emplois susceptibles d'être occupés par ses membres :

- soit selon des critères démographiques (par exemple, une commune de moins de 40 000 hab. ne peut créer d'emploi de directeur territorial, ni d'ingénieur en chef) ;
- soit en fonction de la nature de la collectivité (par exemple, seuls les services départementaux d'incendie et de secours peuvent créer des emplois d'officiers de sapeurs-pompiers ; seules les communes et les intercommunalités peuvent créer des emplois de la filière police municipale) ;
- soit en fonction de la nature du poste (par exemple, seules les collectivités dotées d'une bibliothèque d'une certaine importance peuvent créer un emploi de conservateur territorial des bibliothèques).

**Références** : article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; articles 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; CE, 15 janvier 1997, *Commune de Harfleur*, n° 141737 ; CE, 5 novembre 2003, *FNACT*, n° 242301

## 2.2. Vacance de l'emploi

Le recrutement d'un agent permanent ne peut se faire que sur un emploi vacant.

### - Définition

Un emploi est considéré comme vacant :

- s'il vient d'être créé et n'a donc jamais été occupé,
- ou si le fonctionnaire qui l'occupait :
  - ✓ a été muté dans une autre collectivité ;
  - ✓ fait l'objet d'un détachement de longue durée, sauf pour le détachement pour stage avant titularisation dans un autre cadre d'emplois (cf. fiche 31) ;
  - ✓ fait l'objet d'une disponibilité de plus de six mois (cf. fiche 31) ;
  - ✓ a été placé hors cadres (cf. fiche 31) ;
  - ✓ a été radié des cadres, quel qu'en soit le motif (décès, démission, retraite, révocation, abandon de poste, perte de la qualité de fonctionnaire, etc.) ;
- ou si l'agent non titulaire qui l'occupait est arrivé au terme de son engagement.

En revanche, les autres cas d'absence (arrêt maladie, congé parental, détachement pour stage avant titularisation dans un autre cadre d'emplois, suspension, etc.).

**Références** : article 12 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; article 8 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental et de congé de présence parentale des fonctionnaires territoriaux

### - Procédure

Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent (cf. fiche 26) qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois dits « A+ » (pour lesquels il transmet la vacance au CNFPT qui en assure la publicité) ou pour ceux qui ne peuvent être pourvus que par avancement de grade.

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



**Un recrutement sur un emploi permanent non précédé de la déclaration de vacance est illégal**, y compris si ce recrutement prend la forme d'un renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel, ou si l'agent recruté occupait déjà un autre emploi dans la même collectivité, ou si l'emploi en question est ouvert au recrutement direct.

L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en y nommant un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie après concours, ou un fonctionnaire recruté par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant, par voie de promotion interne et d'avancement de grade (cf. fiche 32).

Lorsque, malgré la publicité de vacance, et après un délai raisonnable de recherche, la collectivité n'a pas pu trouver de candidat titulaire ou stagiaire, elle peut :

- nommer un agent contractuel non permanent pour assurer la continuité du service et faire face à cette vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ; le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, et peut être prolongé, 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 ;
- pour les emplois de catégorie A uniquement, nommer un agent contractuel permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient ; les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans,

renouvelable par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans ; si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Références : articles 3-2, 3-3, 12-1, 23, 23-1 et 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; CE, 14 mars 1997, *Département des Alpes-Maritimes*, n° 143800 ; CE, 11 août 2009, *Mme A. c./Conseil général de la Réunion*, n° 309132 ; CE, 30 nov. 2011, *M. B. c/O.P.H. de la Haute-Corse*, n° 322639

### III – Conditions d'accès à l'emploi

---

Les conditions générales d'accès aux emplois publics sont communes à toutes les fonctions publiques. Nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire :

1. s'il ne possède la nationalité française, ou celle d'un des États membres de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France (toutefois, seuls les Français ont accès aux 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 de l'État ou des autres collectivités publiques) ;
2. s'il ne jouit pas de ses droits civiques ;
3. le cas échéant, si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
4. s'il ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;
5. s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

La perte de la nationalité française, la déchéance des droits civiques, ou l'interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public impliquent la radiation immédiate des cadres. Toutefois, l'intéressé peut solliciter auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, qui recueille l'avis de la commission administrative paritaire, sa réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Références : articles 5, 5 bis et 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

### IV – Modalités d'accès à l'emploi

---

Le concours est le mode de recrutement de principe dans la fonction publique (4.1), mais la loi a créé des dérogations à ce principe (4.2).

#### 4.1. Le concours

Les fonctionnaires sont recrutés par concours sauf dérogation prévue par la loi. Le concours garantit le principe d'égal accès des citoyens aux emplois publics. Il existe trois types de concours :

1. **le concours dit « externe »**, ouvert aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Ce concours peut être organisé soit sur épreuves, soit sur titres pour l'accès à des cadres d'emplois, emplois ou corps lorsque les emplois en cause nécessitent une expérience ou une formation préalable. Le concours sur titres comporte, en sus de l'examen des titres et des diplômes, une ou plusieurs épreuves. Lorsqu'une condition de diplôme est requise, les candidats disposant d'une expérience professionnelle conduisant à une qualification équivalente à celle sanctionnée par le diplôme requis peuvent, lorsque la nature des fonctions le justifie, être admis à se présenter à ces concours ;
2. **le concours dit « interne »**, sur épreuves réservé aux fonctionnaires, aux agents publics non titulaires, aux militaires et aux magistrats, en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national ainsi qu'aux candidats en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats à ce concours devront avoir accompli une certaine durée de services publics et, le cas échéant, reçu une certaine formation. Ce concours est également ouvert aux ressortissants d'un des États mentionnés ci-dessus au 1° du III placés dans une situation équivalente ;
3. **le troisième concours**, pour l'accès à certains cadres d'emplois, ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou plusieurs activités

professionnelles ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Ces concours sont organisés sur épreuves.

Les matières, les programmes et les modalités de déroulement des concours sont fixés à l'échelon national par la voie réglementaire. Ces concours tiennent compte des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois, emplois ou corps auxquels ils donnent accès. Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats. Sauf exceptions mentionnées dans les statuts particuliers du cadre d'emplois concerné, les épreuves écrites sont anonymes et font l'objet d'une double correction. Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20. Chaque note est multipliée par un coefficient. Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves obligatoires d'admissibilité ou d'admission entraîne l'élimination du candidat. Un candidat ne peut être admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20 après application des coefficients correspondants. Tout candidat qui ne participe pas à l'une des épreuves obligatoires est éliminé.

Références : article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ; article 16 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; article 18 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale

#### **4.2. Les dérogations au concours**

Par dérogation, des fonctionnaires peuvent être recrutés sans concours :

- a) en application de la législation sur les emplois réservés (emplois de catégorie B et C accessibles sans concours à certaines catégories de bénéficiaires : anciens militaires, victimes d'actes de terrorisme, orphelins de guerre, ...)
- b) lors de la constitution initiale d'un cadre d'emplois ou de la création d'un emploi par transformation de corps, de cadres d'emplois ou d'emplois existants ;
- c) pour le recrutement dans un emploi de catégorie C relevant des grades d'adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe, d'adjoint d'animation de 2<sup>e</sup> classe, d'adjoint du patrimoine de 2<sup>e</sup> classe, d'agent social de 2<sup>e</sup> classe, de sapeurs de 2<sup>e</sup> classe (avec trois ans d'ancienneté comme sapeur-pompier volontaire ayant validé sa formation initiale), d'adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe ou d'adjoint technique de 2<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement ;
- d) en cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois dans un autre cadre d'emplois classé dans la même catégorie ;
- e) les personnes en situation de handicap (sauf si elles sont déjà fonctionnaires) peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C (pour les emplois de catégorie A et B, les intéressés sont soumis aux mêmes conditions de diplômes que les candidats au concours externe concerné) pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois dit « A+ » nécessitant l'accomplissement d'une scolarité assurée par le CNFPT, la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés. Le contrat est renouvelable, pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale du contrat. À l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction ;
- f) en application d'un dispositif de résorption de l'emploi précaire (cf. ci-dessous 5.2).

Références : code du travail, article L. 5212-13 ; code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, articles L. 393 à L. 407 ; code de la défense nationale, article L. 4139-3 ; article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996, relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique

## **V – Recrutements spécifiques**

---

Certains emplois sont spécifiques en ce qu'ils ne peuvent être occupés par des fonctionnaires, ou seulement selon des modalités statutaires particulières, notamment pour des emplois des plus proches collaborateurs des exécutifs. Il s'agit :

- des collaborateurs sur emploi fonctionnel (cf. fiche 28) ;
- des collaborateurs de cabinet (cf. fiche 29) ;
- des collaborateurs de groupes d'élus (cf. fiche 30).

En outre, certains autres emplois ne peuvent être occupés par des fonctionnaires en raison de la nature des fonctions concernées (5.1). En dehors de ces cas, il est possible de recruter des agents non titulaires, soit pour des besoins ponctuels, soit sur des emplois permanents (5.2). Ces agents non titulaires peuvent dans certains cas être titularisés (5.3).

## **5.1. Les recrutements sur des emplois ne pouvant être occupés par des fonctionnaires**

### **- Les assistants maternels et les assistants familiaux**

L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, et après agrément du président du conseil départemental, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile. L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, et après agrément du président du conseil départemental, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs et des jeunes majeurs de moins de vingt et un ans à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique.

Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales sont des agents non titulaires de ces collectivités, soumis à des dispositions particulières.

Références : articles L. 421-1 à L. 421-3 et L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles

### **- Les emplois d'avenir**

L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans au moment de la signature du contrat de travail soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois. Les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et remplissant ces mêmes conditions peuvent accéder à un emploi d'avenir lorsqu'elles sont âgées de moins de trente ans. L'emploi d'avenir est destiné en priorité aux jeunes qui résident soit dans les zones urbaines sensibles ou les zones de revitalisation rurale, soit dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

L'emploi d'avenir est conclu sous la forme d'un contrat de droit privé, réglementé par le code du travail. C'est un contrat à durée déterminée, d'au moins douze mois et d'au plus trente-six mois, en principe à temps complet. Le salaire ne peut être inférieur au SMIC. L'employeur doit désigner un tuteur pour accompagner le jeune recruté, et lui faire suivre des formations. Il bénéficie d'exonérations de charges et d'une aide financière plafonnée à 95 % du SMIC.

Références : articles L. 5134-27, L. 5134-30 à L. 5134-33, L. 5134-110, L. 5134-112, L. 5134-115, L. 5134-116, R. 5134-37 à R. 5134-39 et R. 5134-165 du code du travail

### **- Les apprentis**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, ou son représentant légal et un employeur, qui peut être une collectivité territoriale.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie dans la collectivité et pour

partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. Il désigne un maître d'apprentissage pour assurer la formation de l'apprenti sur le lieu de travail.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Le contrat de travail est un contrat de droit privé, réglementé par le code du travail. Sa durée correspond à celle de la formation concernée.

Le salaire perçu est égal à un pourcentage du SMIC variable selon l'âge de l'apprenti, son ancienneté et le niveau du diplôme préparé.

Références : articles L. 6221-1 et suivants du code du travail

### **- Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale)**

Les jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie C par les collectivités locales et leurs établissements par des contrats de droit public ayant pour objet de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi.

Pendant la durée du contrat, qui ne peut être inférieure à douze mois ni être supérieure à deux ans, l'agent est soumis à la durée du travail effectif applicable aux agents de la collectivité ou de l'établissement public qui l'a recruté. Il ne peut effectuer de travaux supplémentaires. La durée du temps passé en formation est assimilée à un temps de travail effectif.

Ces contrats peuvent être renouvelés, dans la limite d'un an, lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pas pu obtenir la qualification ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme prévu au contrat, à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Les contrats peuvent être prolongés dans la limite de la durée des congés pour maternité ou adoption ou des congés de paternité et d'accueil de l'enfant, de maladie et d'accident du travail dont a bénéficié le titulaire du contrat.

La formation, dont la durée ne peut être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat, comprend des formations dispensées par un ou plusieurs organismes de formation extérieurs à la collectivité ainsi que, le cas échéant, celles organisées par la collectivité ou l'établissement public d'accueil. Elle peut comporter des périodes de stage à l'extérieur du service d'affectation.

En dehors de la formation, l'agent est soumis pour son temps de travail aux horaires du service.

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant la durée de son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. Ce pourcentage ne peut être inférieur à :

1° 55 % de ce minimum si l'agent est âgé de moins de vingt et un ans ;

2° 70 % de ce minimum si l'agent est âgé de plus de vingt et un ans.

Outre la rémunération susmentionnée, les agents ont droit au versement de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement et, le cas échéant, de toute autre indemnité liée aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés (cf. fiche 36).

Le bénéficiaire du contrat s'engage à exécuter les tâches qui lui seront confiées et à suivre la formation qui lui sera dispensée. Un agent de la collectivité ou de l'établissement est désigné pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat et pour suivre son activité dans le service et son parcours de formation.

Au terme de son contrat, après obtention, le cas échéant, du titre ou du diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet,

l'intéressé est titularisé dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait. La commission de titularisation prend en compte les éléments figurant au dossier de l'intéressé.

La titularisation intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat sans qu'il soit tenu compte de la prolongation imputable à l'un des congés mentionnés ci-dessus. Elle est subordonnée à un engagement de servir, dont la durée est fixée à deux fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement. En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, celui-ci rembourse les frais de formation engagés par la collectivité ou l'établissement public. Il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation par l'autorité territoriale.

**Références :** article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; décret n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de cet article 38 bis

### - Les intérimaires

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent, lorsque le centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement (cf. fiche 26), avoir recours au service des entreprises de travail temporaire dans les seuls cas suivants :

- 1° remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- 2° vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- 3° accroissement temporaire d'activité ;
- 4° besoin occasionnel ou saisonnier.

Lorsque le contrat est conclu au titre des 1°, 3° et 4°, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois. Elle est réduite à neuf mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger.

Lorsque le contrat est conclu au titre du 2°, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder douze mois. Elle est réduite à neuf mois si le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent.

Le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder les durées prévues à l'alinéa précédent.



**Si la personne morale de droit public continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission** sans avoir conclu avec lui un contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à la personne morale de droit public par un contrat à durée déterminée de trois ans. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

**Références :** articles L. 1251-60 et suivants du code du travail ; article 3-7 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

### - Les vacataires

Un agent vacataire n'occupe pas un emploi permanent, mais est recruté pour un acte déterminé. Cette notion d'acte déterminé ne fait pas référence à un faible nombre d'heures de travail (un professeur de musique donnant quatre heures de cours par semaine depuis vingt ans n'est pas un vacataire), mais à un besoin ponctuel et de faible ampleur. S'il est amené à se répéter, sa fréquence doit être variable et non totalement maîtrisable par l'employeur (des enquêteurs recrutés pour des tâches ponctuelles dans le but strictement limité de recueillir les données nécessaires à l'établissement d'une ou plusieurs enquêtes déterminées, dont la liste est fixée chaque année en fonction des

besoins de l'administration, et dont la mission présente le caractère d'une activité accessoire, sont des vacataires). Enfin, le fait de faire appel de manière constante à la même personne pour les mêmes missions peut faire naître un engagement incompatible avec la notion de vacataire.

Recrutés pour un acte déterminé, les vacataires n'ont droit à aucun congé, ni à la formation, ni aux compléments de rémunération (SFT, IR, cf. fiche 36).

Références : articles 9 et 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ; article 1<sup>er</sup> du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée ; CE, 15 janv. 1997, *Commune de Harfleur*, n° 141737 ; CE, 26 mars 2003, *Syndicat national CGT de l'INSEE*, n° 230011 ; CE, 4 mai 2011, *Mme X. c. ville de Fourmies*, n° 318644 ; CE, 11 fév. 2013, *Mme B. c. Ministre de l'intérieur*, n° 347145

## **5.2. Les recrutements d'agents non titulaires**

En dehors des cas particuliers mentionnés au 5.1, tous les agents non titulaires des collectivités territoriales sont des agents non titulaires de droit public quel que soit leur emploi. Le recrutement d'un agent non titulaire étant contraire au principe selon lequel les emplois permanents des administrations sont pourvus par des fonctionnaires, il ne peut être que dérogatoire. Les seuls cas de recours à un agent non titulaire sont les suivants :

- recrutement temporairement sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à 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 ;
- recrutement temporairement sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à 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 ;
- recrutement, sur un emploi permanent, d'un agent contractuel pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel, ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, 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 ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de sa participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelles, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ; l'engagement est conclu pour une durée déterminée et renouvelé, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Il peut prendre effet avant le départ de cet agent ;
- recrutement, sur un emploi permanent, d'un agent contractuel pour les besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ; l'engagement est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an ; il ne peut l'être que lorsque l'information requise au centre de gestion a été effectuée (cf. ci-dessus 2.2) ; sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée initialement fixée, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir ;
- enfin, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :
  1. lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
  2. pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ;
  3. pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil ;
  4. pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;

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.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

Cette 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 mentionnés au présent 5.2. Elle inclut, en outre, les services effectués dans le cadre d'une mise à disposition par le centre de gestion, s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.

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.

**Références** : article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; articles 3 à 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ; TC, 25 mars 1996, *Berkani*, n° 3000

### **5.3. La titularisation des agents non titulaires (« résorption des emplois précaires »)**

Périodiquement, la législation met en place des mesures transitoires destinées à permettre à des agents non titulaires répondant à certaines conditions, notamment d'ancienneté, d'accéder par des voies dérogatoires à la qualité de fonctionnaire.

Ainsi, pendant une période de quatre ans à compter du 14 mars 2012, certains agents non titulaires (notamment ceux occupant un emploi permanent pendant quatre ans en équivalent temps plein au cours des six années précédant le 31 mars 2011) peuvent accéder à des grades ou cadres d'emplois précis.

Avant le 24 février 2013, l'autorité territoriale présente pour avis au comité technique compétent un rapport sur la situation des agents concernés ainsi qu'un programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. Ce programme détermine notamment, en fonction des besoins de la collectivité territoriale et des objectifs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition entre les sessions successives de recrutement. Puis ce programme pluriannuel d'accès à l'emploi est soumis à l'approbation de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, avant d'être mis en œuvre par décision de l'autorité territoriale.

Cette mise en œuvre consiste à permettre l'accès à la fonction publique territoriale par la voie de modes de recrutement réservés valorisant les acquis professionnels :

1. des sélections professionnelles ;
2. des concours réservés ;
3. des recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours.

Ces modes de recrutement sont fondés notamment sur la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le cadre d'emplois d'accueil sollicité par le candidat.

**Références** : articles 13 à 23 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ; décret n° 2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012