REPÈRES

LIVRE III
DU CODE GÉNÉRAL
DE LA FONCTION PUBLIQUE

LE RECRUTEMENT



A qui s'adresse le code ?

Le Code s'adresse aux fonctionnaires et aux contractuels marquant ainsi une évolution significative de la place du contrat dans le statut de la fonction publique. (l' article L.1 : le code constitue le statut général des fonctionnaires, alors que l'article 2 énonce que le présent code s'applique également aux agents contractuels.)



Présentation générale :

Le Livre III du CGFP comporte 7 titres.

Le VIIe titre (art. L. 371-1 à L. 372-2) porte sur les dispositions spécifiques à l'Outre-mer, d'où leur renvoi à la fiche y afférente (voir fiche sur l'OM).

Les six autres titres sont divisés en deux parties.

Tout d'abord, il y a le recrutement de la distinction classique d'agents publics, que sont les fonctionnaires (titre II, art. L. 320-1 à L. 327-12), d'une part et d'autre part, des contractuels (titre III, art. L. 331-1 à L. 334-3); cette présentation différenciée de leur recrutement est précédée par celle des conditions, générales et communes, à ces deux groupes d'agents au regard de leurs accès aux emplois publics (titre I, art. L. 311-1 à L. 314-1).

Ensuite, il existe trois cas particuliers. En effet, donnent lieu à des règles spécifiques de recrutement certains emplois politiques et/ou stratégiques, que sont les «emplois à la décision du Gouvernement et emplois de direction» (titre IV, art. L. 341-1 à L. 344-5) ou les experts techniques internationaux (titre VI, art. L. 360-1 à L. 360-7). De même, en est-il, dans un registre «plus social», du recrutement des personnes en situation de handicap (titre V, art. L. 351-1 à L. 353-1), qui fait écho en quelque sorte au recrutement des contractuels dans le cadre du dispositif PACTE.

I) Le recrutement de droit commun dans les Fonctions publiques

(Articles: L.311-1 à L..334-1)

A) Les conditions générales d'accès aux emplois publics (Articles L. 311-1 à L. 314-1).

Une règle importante se dégage de l'article L. 311-2 du CGFP, c'est le principe de publicité des créations ou de vacances d'emploi, sachant que leurs modalités de mise en œuvre sont fixées par voie décrétale. Ce à quoi fait écho l'alinéa 1er de l'article L. 313-4 du CGFP, qui rappelle que l'autorité territoriale de nomination doit en informer le centre de gestion de la FPT compétent.

L'article L. 311-3 du CGFP indique que, pour certains emplois visés par les articles L. 114-1 et L. 114-2 du Code de la sécurité intérieure, dont les agents de police nationale ou locale par exemple, le recrutement comme l'affectation sur ces postes peuvent être précédés par des enquêtes administratives.

In fine, l'alinéa 1er de l'article L. 313-1 du CGFP rappelle que les emplois des collectivités locales ou de leurs établissements publics, locaux ou territoriaux, sont créés par l'organe délibérant de telles personnes publiques. L'alinéa 2 du même article précise d'ailleurs que la délibération doit préciser, selon que l'emploi créé peut être pourvu par un fonctionnaire ou un contractuel, un certain nombre d'éléments tenant, par exemple, au grade, aux fonctions, à la durée éventuelle, ou encore, à la rémunération.

B) Le recrutement des fonctionnaires (titre II, art. L. 320-1 à L. 327-12)

1) Modalités de recrutement des fonctionnaires :

L'article L. 320-1 du CGFP réaffirme que « les fonctionnaires sont recrutés par concours », sachant qu'il existe trois formes principales de concours : le concours externe, le concours interne et le « troisième concours ».

Mais, l'article L. 326-1 du CGFP prévoit une exception à ce principe : le recrutement « sans concours » pour les emplois réservés [aux militaires invalides, aux sapeurs-pompiers, aux victimes civiles de guerre ou d'un acte de terrorisme voire aux agents publics ou aux personnes, ayant porté assistance et qui ont été victimes, à cette occasion, d'un grave accident (Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, art. L. 241-2) voire à leurs conjoints, mariés ou pacsés (Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, art. L. 241-3) ainsi qu'à leurs enfants,

âgés de vint-et-un ans au moment des faits (Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, art. L. 241-4)], lors de la constitution d'un corps ou cadre d'emplois, ou encore, pour l'accès aux corps de catégorie C.

Des assouplissements aux concours sont aussi prévus pour les militaires et anciens militaires (CGFP, art. L. 326-2), les conjoints ou partenaires de militaires (CGFP, art. L. 326-3) ou de policiers (CGFP, art. L. 326-4), décédés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. De même que sont organisées diverses possibilités spécifiques de recrutement au tour extérieur (CGFP, art. L. 326-5 à L. 326-9).

In fine, il convient de relever que le recrutement de certains fonctionnaires, principalement territoriaux, relèvent d'un autre code que le CGFP, donc échappe au droit commun du recrutement par concours prévus dans ce code. Ainsi, en est-il du recrutement des sapeurs-pompiers professionnels, dont le recrutement relève du Code général des collectivités territoriales (CGCT) (CGFP, art. L. 322-1) ou du Code de la sécurité intérieure pour les fonctionnaires de police municipale (CGFP, art. L. 322-2) ou les gardes champêtres (CGFP, art. L. 322-3).

2) Conditions générales et communes de recrutement des fonctionnaires :

L'article L. 321-1 du CGFP rappelle avec force que, pour devenir fonctionnaire, un candidat, même lauréat à un concours administratif, doit obligatoirement satisfaire aux conditions suivantes :

- posséder la nationalité française, bien que l'article L. 321-2 du CGFP prévoit des adaptations à cette conditions et modulent en conséquence certaines de celles citées ci-dessous (CGFP, art. L. 321-3 ; voir aussi, infra : CGFP, art. L. 324-4) pour les ressortissants des Etats-membres de l'Union européenne, d'un Etat partie à l'Espace économique européen, de la Principauté d'Andorre, ou encore, d'un Etat ayant un accord à cet effet avec la France ; sachant, toutefois, que ces ressortissants, non français, ne pourront pas prétendre à des emplois publics, à partir du moment où ils sont inséparables de l'exercice de la souveraineté ou comportant une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de prérogatives de puissance publique ;
- jouir de ses droits civiques ;
- avoir un casier judiciaire compatible avec l'exercice de son emploi public ;
- être en position régulière au regard du service national ;
- et être apte physiquement à exercer son emploi public, bien que la prise en compte du handicap est désormais plus ouverte, sauf à ce que la situation physique de l'agent soit totalement incompatible avec l'emploi qu'il souhaite exercer (voir infra l'article L. 352-1 du CGFP).

Quant à l'âge maximal pour le recrutement, c'est une condition commune aux concours administratifs, qui peut beaucoup varier, selon les statuts particuliers, mais aussi de la situation personnelle d'un candidat ; en effet, certaines situations propres peuvent exonérer ce dernier du respect d'une telle condition,

comme pour les parents de trois enfants ou la personne ayant élevé seule un ou plusieurs enfants (CGFP, art. L. 324-1 ; voir aussi : CGFP, art. L. 324-5 et L. 324-7), ou l'adapter, comme pour les sportifs de haut niveau (CGFP, art. L. 324-2), les personnes ayant effectué leur service national, un service civique ou du volontariat international (CGFP, art. L. 324-3 ; voir aussi, pour les ressortissants non français : CGFP, art. L. 324-4), les personnes ne relevant plus d'une catégorie de personnes handicapées (recul de cinq ans) (CGFP, art. L. 324-6), ou encore, les experts techniques internationaux (CGFP, art. L. 324-8).

-> A noter : Les adaptations de la condition d'âge pour passer les concours administratifs, à l'égard des parents, ayant élevé un ou plusieurs enfants, mériteraient d'être harmonisées voire simplifiées, à la lecture croisée des articles L. 324-1, L. 324-5 et L. 324-7 du CGFP.

De plus, l'article L. 322-4 du CGFP vise aussi une interdiction de principe traditionnelle aux termes de laquelle des fonctionnaires ou d'anciens fonctionnaires, ayant exercé dans les deux ans qui précèdent, des fonctions étatiques de direction (incluant les magistrats du parquet ou les directeurs ou chefs de service des administrations civiles de l'Etat), ne peuvent pas être recrutés par des départements, des régions ou leurs établissements publics administratifs, sauf hypothèse particulière de détachement prévue par leur statut particulier. Ces fonctions de direction sont détaillées par l'article 1er du décret n°2022-250 du 25 février 2022.

3) Le déroulement des concours externe et interne ainsi que du « troisième concours » :

Le déroulement de ces concours relèvent, pour leur mise en œuvre concrète, des statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois qu'ils concernent (CGFP, art. L. 325-1).
Par suite, les articles L. 325-1 à L. 325-51 du CGFP ne fixent que quelques règles générales.
Il n'en reste pas moins que, dans ces trois formes de concours, des conditions de recevabilité propres attachées aux titres des candidats – et ce, incluant les, ou en sus des, conditions communes et générale sus évoquées – peuvent être imposées par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois concernés par ces concours ; ce qui justifie donc que les candidats à ces concours s'y inscrivent préalablement à leur démarrage (CGFP, art. L. 325-25).

Les candidats au concours externe, venant de la société civile pour intégrer les Fonctions publiques, doivent satisfaire des conditions supplémentaires d'études ou de diplômes (CGFP, art. L. 325-2). Toutefois, des adaptations sont envisagées pour les mères ou pères de trois enfants (CGFP, art. L. 325-10), les militaires (CGFP, art. L. 325-11), les sportifs de haut niveau (CGFP, art. L. 325-12) ou les personnes bénéficiant d'une expérience professionnelle « de substitution » [dans une sorte de logique de « validation des acquis de l'expérience » (VAE)] (CGFP, art. L. 325-13).

Alors que ceux des concours internes, étant déjà fonctionnaires et en position d'activité ou assimilée (CGFP, art. L. 325-3), ils doivent justifier d'une durée de service et avoir reçu une certaine formation (CGFP, art. L. 325-4 ; voir aussi l'article L. 325-6 du CGFP, et par analogie, l'article L. 323-1 du même code).

Quant aux candidats au « troisième concours », ce sont des personnes ayant déjà eu une riche expérience professionnelle, politique, associative ou syndicale (CGFP, art. L. 325-7), et ce, pendant une durée déterminée par les statuts particuliers des corps ou cadres d'emplois ouverts à ce type de concours (CGFP, art. L. 325-8).

Tous ces concours peuvent se tenir par spécialité ou par discipline dans la FPT (CGFP, art. L. 325-26).

De même, ces concours peuvent avoir lieu sur titre ou travaux, ou alors, sur épreuves (CGFP, art. L. 325-9), pouvant d'ailleurs comporter une mise en situation professionnelle (CGFP, art. L. 325-14) ou un entretien oral avec le jury (CGFP, art. L. 325-28), qui sont aujourd'hui des épreuves de plus en plus importantes pour évaluer autant la personnalité que les aptitudes professionnelles de la ou du candidat.e.

Quant aux épreuves physiques, lorsqu'elles sont prévues, elles doivent tenir compte du sexe des candidats (CGFP, art. L. 325-16 ; voir aussi : CGFP, art. L. 325-24, al. 3).

Il est même possible, dans les trois fonctions publiques, que des recrutements distincts aient lieu pour les femmes et pour les hommes (FPT : CGFP, art. L. 325-31).

D'ailleurs, la composition du jury (CGFP, art. L. 325-17) comme sa présidence (CGFP, art. L. 325-18) doivent aussi tenir compte de la répartition entre les femmes et les hommes.
De plus, si le jury peut se diviser en groupes d'examinateurs, sa délibération finale impose une péréquation des notes entre ces groupes (CGFP, art. L. 325-19) ; il se peut aussi que l'autorité de nomination soit amenée à faire appel à des examinateurs spécialisés, extérieurs au jury, qui ne peuvent donc participer à ses délibérations qu'avec voix consultative (CGFP, art. L. 325-20).

Dans la FPT, le concours sélectionne un vivier de candidats, dont le choix dépendra de l'autorité locale de nomination, souvent après entretien d'embauche voire procédure interne de sélection à la collectivité locale ou dans un de ses établissements publics administratifs. C'est pourquoi, à l'issue du déroulement des concours dans la FPT, n'est établie une liste d'aptitude que par ordre alphabétique des candidats déclarés aptes par le jury (CGFP, art. L. 325-38, al. 1er) ; l'inscription sur cette liste ne vaut donc pas non plus recrutement comme dans la FPH (CGFP, art. L. 325-38, al. 5). Cette liste est d'ailleurs valable durant 4 ans avec des adaptations (CGFP, art. L. 325-39) ; ce qui explique l'obligation de l'autorité organisatrice du concours d'assurer le suivi des candidats inscrits sur cette liste (CGFP, art. L. 325-40), d'autant qu'un lauréat de plusieurs concours de la FPT ne peut être inscrit que sur une seule liste d'aptitude (CGFP, art. L. 325-42).

Toutefois, après deux refus émis par le candidat à l'autorité organisatrice du concours relativement à une offre d'emploi transmise par une collectivité locale ou un de ses établissements publics administratifs, celui-ci est radié de la liste d'aptitude (CGFP, art. L. 325-43).

Tout lauréat recruté doit accomplir une période probatoire, dénommée stage, voire une période de formation prévue dans le statut particulier du corps ou cadres d'emplois afférent à l'emploi public qu'il occupe (CGFP, art. L. 327-1). A l'issue de son stage, le recruté peut être titularisé mais aussi licencié, après avis de la commission administrative paritaire, pour faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle (CGFP, art. L. 327-4 et L. 327-11, al. 1 à 3) ; mais, ce licenciement ne peut pas intervenir moins de six mois après le début du stage (CGFP, art. L. 327-11, al. 4). Lorsque l'autorité territoriale met fin au stage du fonctionnaire, il est, à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude (CGFP, art. L. 325-41).
Toutefois, lorsque le recruté est déjà un fonctionnaire, donc un titulaire, il est titularisé de plein droit (CGFP, art. L. 327-2) ou dispensé de stage (CGFP, art. L. 327-6).
La période de stage compte pour l'avancement comme pour la retraite (CGFP, art. L. 327-9 et L. 327-12)

C) Le recrutement des contractuels (titre III, art. L. 331-1 à L. 334-3):

En principe, et en vertu de l'article L. 311-1 du CGFP, tout agent public, occupant un emploi permanent, est normalement un fonctionnaire. Par suite, on peut s'étonner que des emplois permanents puissent être aussi occupés par des contractuels. Bien que des contractuels occupent des emplois temporaires ou sont recrutés pour assurer des besoins temporaires, le nombre de cas, et donc de dérogations au principe sus-énoncé, de recrutement de contractuels sur des emplois permanents est loin d'être négligeable. D'autant que la distinction, utilisée par le CGFP au regard du recrutement des contractuels sur des emplois permanents, distingue des « besoins permanents » et des « besoins temporaires » sur de tels emplois, alors même qu'un « besoin permanent » sur un « emploi permanent », spécialement lorsque le contractuel en bénéficiant peut obtenir un contrat à durée indéterminée (CDI), n'est pas une dérogation au principe de l'article L. 311-1 sus cité mais une violation de ce dernier.

-> A noter : Les contractuels, recrutés spécialement sur des emplois permanents, tout en répondant à des besoins permanents, peuvent bénéficier d'un CDI. Dans la mesure où la distinction entre le contrat à durée déterminée (CDD) et le CDI dépend d'une limite temporelle de six ans au regard de l'exécution du contrat, exercé auprès du même employeur public et dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'atteinte d'une durée de six ans dans de telles conditions transforme *ipso facto* le contrat de l'agent public en CDI, s'il n'est pas conclu comme tel (FPT : CGFP, art. L. 332-11 et L. 332-12). Il n'en reste pas moins que le passage du CDD au CDI est parfois des plus subtiles (en termes de temps de travail ou d'interruptions, par exemple) et il répond alors à des règles strictes qu'explicite en détails l'article L. 332-10 du CGFP pour la FPT.

-> A noter: Bien que le recrutement des contractuels déroge à celui des fonctionnaires, les textes règlementaires, propres à chacune des trois Fonctions publiques et encadrant les procédures de recrutement des contractuels, veillent scrupuleusement à assurer l'égal accès aux emplois publics (voir, à ce sujet : CGFP, art. L. 332-21, al. 1er et L. 332-28), à préserver les droits des agents publics contractuels et, finalement, et ce, même pour leurs obligations, à rapprocher de plus en plus leur « statut de contractuels » de celui des fonctionnaires. Ce que la création, en 2023, de la partie réglementaire risque d'acter définitivement, même si cela va rendre encore plus ténue la distinction entre les fonctionnaires et les contractuels …

1) Le recours aux contractuels pour des « besoins permanents » sur des « emplois permanents » : cas spécifiques de la FPT

En vertu de l'article L. 332-8 du CGFP, à partir du moment où la vacance d'un emploi permanent a donné lieu aux formalités légales de publicité, prévues à l'article L. 313-1 du même code, un tel emploi peut être occupé, qui plus est de manière permanente, par des agents contractuels territoriaux, dans les cas suivants :

- quand il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté sur ce poste ;
- pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;
- pour tous les emplois 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 ;
- pour les autres collectivités territoriales ou établissements administratifs locaux, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% ;
- 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.

Dans de telles hypothèses de recrutement de contractuels sur un emploi permanent, l'alinéa 1er de l'article L. 332-9 du CGFP précise que le recrutement ne peut se faire que par un contrat à durée déterminée (CDD) de trois années ; toutefois, précise l'alinéa 2 du même article, un tel CDD est renouvelable mais dans une durée maximale de six années, au terme de laquelle, la reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse, d'une part et d'autre part, que pour une durée indéterminée (voir sur ce dernier point, les explications détaillées de l'article L. 332-10 du CGFP, et incidemment les articles L. 332-11 et L. 332-12 du même code évoquées supra).

-> A noter La signature des contrats des agents publics territoriaux relève de la seule compétence de l'autorité territoriale de nomination (CGFP, art. L. 332-27).

2) Les contrats sur des emplois particuliers spécifiques à la FPT

a) Les hypothèses des collaborateurs de cabinet ou d'élus ainsi que les emplois fonctionnels

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent logiquement, cette fois-ci, recruter par contrat des collaborateurs de cabinet, des collaborateurs d'élus ou des personnes occupant des emplois de direction (emplois fonctionnels) et ce, en application, respectivement, des articles L. 333-1 à L. 333-11, L. 333-12 et L. 343-1 à L. 343-5 du CGFP. Ce sont toutefois des postes de confiance qui ne concernent pas, par essence, des emplois permanents et ne donne donc pas vocation à titularisation (CGFP, art. L. 333-7).

Ainsi, l'article L. 333-1 du CGFP précise bien que l'autorité territoriale, pour former son cabinet, recrute librement et est tout aussi libre de mettre fin aux fonctions de la ou des personnes recrutées, puisqu'ils ne rendent compte qu'à cette dernière (CGFP, art. L. 333-10) ; mais l'employeur public, local ou territorial, doit alors les indemniser (CGFP, art. L. 554-4 et L. 557-2). Toutefois, et du fait de scandales nationaux voire locaux récents, les règles déontologiques de composition des cabinets locaux comme la répression de leur violation se sont accru, comme l'illustrent les articles L. 333-2 à L. 333-6 du CGFP.
Voir infra pour les postes de direction : II-A.

b) L'hypothèse des « sapeurs-pompiers contractuels »

De même, en est-il pour les « sapeurs-pompiers contractuels », qui peuvent obtenir, en vertu de l'article L. 333-13 du CGFP, le statut de contractuel. De manière occasionnelle, des sapeurs-pompiers sont contractuellement embauchés et rattachés à des services départementaux d'incendie et de secours, pour assurer le remplacement momentané de sapeurs-pompiers professionnels ou pour exercer des fonctions correspondant à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. Seuls des sapeurs-pompiers volontaires peuvent être recrutés par contrat à cette fin. Ils bénéficient alors des mêmes conditions, légales et réglementaires, fixant le régime de protection sociale applicables aux personnels relevant des cadres d'emplois de sapeurs-pompiers professionnels.

c) Les assistants maternels et des assistants familiaux

En vertu de l'article L. 333-14 du CGFP, sont aussi des contractuels territoriaux de droit public les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics qui assurent à leur bénéfice des missions d'assistant maternel (CASF, art. L. 421-1) ou d'assistant familial (CASF, art. L. 421-2). Ils sont recrutés en CDD ou en CDI.

3) Le recours aux contractuels pour des « besoins temporaires » sur des « emplois permanents » : cas communs aux trois Fonctions publiques

En vertu de l'article L. 332-13 (FPT) du CGFP, des contractuels pourront temporairement être recrutés pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux, autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison de diverses raisons.

Une telle indisponibilité peut résulter, d'après les détails donnés par l'article L. 332-13 du CGFP, 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. De même que cette indisponibilité peut aussi découler 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.

Un tel contrat est alors conclu pour une durée déterminée. Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer [CGFP, art. L. 332-13, al. 6 et 7 (FPT)]. L'alinéa 6 de l'article L. 332-13 (FPT) est le seul à préciser qu'un tel contrat peut aussi prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement.

L'article L. 332-14 (FPT) prévoit aussi une autre hypothèse de contrat temporaire de recrutement sur un emploi pourtant permanent, lorsque la collectivité locale ou l'établissement public concernés font face à une vacance temporaire sur ce poste dans l'attente d'un fonctionnaire territorial ; cet article prévoit aussi qu'un tel contrat ne peut être conclu que pour une durée maximale d'un an mais, ajoute que, si au terme de cette première année, le recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi n'a pu être obtenu, le contrat peut être prolongé exceptionnellement, mais dans une limite totale de deux années.

4) Le recours aux contractuels sur des emplois temporaires : cas communs aux trois Fonctions publiques

En application de l'article L. 332-23 (FPT) du CGFP, l'Etat, les collectivités et établissements administratifs, locaux ou territoriaux, ainsi que les établissements médicaux et médico-sociaux, peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à soit à un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, soit à un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois. Le contrat peut être renouvelé dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs s'il est conclu au titre de la première hypothèse sus mentionnée et de douze mois consécutifs s'il est conclu au titre de la seconde sus exposée.

-> A noter: Dans de telles hypothèses, justifiées par l'article L. 1251-6 du Code du travail, les employeurs peuvent recourir aux services des entreprises de travail temporaire (CGFP, art. L. 334-2).

5) La reprise d'une activité, exercée par une personne privée, par une personne morale de droit public

Le recours au contrat (public) est aussi envisagé en cas de reprise de salariés de droit privé dans le cadre d'un service public administratif géré par une personne publique (CGFP, art. L. 445-1 à L. 445-6 ; voir C. trav., art. L. 1224-3).

6) Les contrats PACTE communs aux trois Fonctions publiques

Depuis 2006, et désormais en vertu des articles L. 326-10 à L. 326-19 du CGFP, de jeunes gens de 28 ans sans formation diplômante ou qualification professionnelle peuvent être recrutés contractuellement sur des emplois de catégorie C en vue d'une titularisation ; ce dispositif dit « Pacte » (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) est aussi ouvert aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés (ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon). La durée d'un tel contrat ne peut être inférieure à 12 mois, ni supérieure à 24 mois (CGFP, art. L. 326-14, al. 1er). Ce contrat ne peut être renouvelé qu'une fois pour une période d'un an. À l'issue de ce contrat, son bénéficiaire a vocation à être titularisé ; c'est pourquoi ce contrat est assorti d'un système de tutorat et de formation pour le guider dans l'administration et le former à un métier en vue de son adaptation la plus opérationnelle possible à un emploi public (voir, à cet égard : CGFP, art. L. 326-12 et L. 326-13).

Les bénéficiaires du dispositif dit « Pacte » (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État ; CGFP, art. L. 326-10 à L. 326-19 du CGFP) 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 publics, grâce à 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. Les organismes publics concourant au service public de l'emploi sont associés à la procédure de sélection.

Aux termes 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 corps ou 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 afin de verifier son aptitude (CGFP, art. L. 326-15). La titularisation intervient à la fin de la durée initialement prévue du contrat (CGFP, art. L. 326-17).

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions et a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, l'autorité administrative compétente, après avis de la commission administrative paritaire de ce cadre d'emplois, procède à sa titularisation. Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat. La titularisation est toutefois subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement public ayant procédé au recrutement (CGFP, art. L. 326-16). La durée de l'engagement de servir est fixée à 2 fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement. Toutefois, 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 administrative compétente.

Si la commission de titularisation estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent, soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou de défaillance de l'organisme de formation, soit pour cause de congés pour maternité ou adoption ou de congés de paternité, de maladie ou d'accident du travail, l'autorité administrative compétente prononce, compte tenu du calendrier de la formation suivie, dans le premier cas, le renouvellement du contrat pour une durée ne pouvant excéder une année et, dans le second cas, la prolongation du contrat dans la limite de la durée du ou des congés obtenus. À l'issue des périodes de renouvellement ou de prolongation du contrat, la commission de titularisation apprécie l'aptitude professionnelle de l'agent. Si l'agent est déclaré apte et a obtenu le titre ou le diplôme le cas échéant requis pour l'accès au cadre d'emplois correspondant au poste occupé, il est titularisé et affecté dans les conditions sus-évoquées. Dans les autres cas, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application des articles L. 5424-1 à L. 5424-3 du Code du travail.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application des articles susmentionnés du Code du travail.

7) Les contrats de projets communs aux trois Fonctions publiques

En vertu de l'article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, et ce, aujourd'hui, en application des articles L. 332-24 à L. 332-26 du CGFP – complétés par le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique – , l'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics, locaux ou territoriaux, ainsi que les établissement médicaux et médico-sociaux, peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération précis et identifiés, recruter un agent par un contrat à durée déterminée, dont l'échéance coïncide avec la réalisation du projet ou de l'opération (CGFP, art. L. 332-24).

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an voire d'une durée maximale normalement de six ans (CGFP, art. L. 332-25).

Le contrat de projet prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance. Il peut cependant être rompu par décision de l'employeur public, au terme d'un délai d'un an, si le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement (CGFP, art. L. 332-26).

-> A noter : Cette « durée-limite » est impérative, parce que, au-delà de 6 ans, le CDD devient, en principe, CDI. Reste donc entière la question d'un projet ou d'une opération porteurs, dont la réalisation ne serait pas finalisée dans la période des 6 ans …

8) Le recours exceptionnel des personnes publiques à des contractuels de droit privé

L'article L. 334-1 du CGFP évoque une hypothèse somme toute assez rare où, dans les trois Fonctions publiques, les employeurs publics peuvent faire appel à des contractuels de droit privé, spécialement lorsqu'elles sont à la recherche d'une qualification technique spécialisée (CGFP, art. L. 334-1).

II) Les cas particuliers de recrutement dans les Fonctions publiques

(Articles: L.341-1 à L.352-6)

A) Les emplois de direction (titre IV, art. L. 341-1 à L. 344-5)

Se rapprochent des emplois, auxquels sont nommés des contractuels ou des fonctionnaires, à la discrétion du Gouvernement, tous les emplois supérieurs des Fonctions publiques d'Etat (FPE), territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH). Pour l'Etat, ce sont les emplois de direction de l'Etat (décret n°59-587 du 29 avril 1959 relatif aux nominations aux emplois de direction de certains établissements publics, entreprises publiques et sociétés nationales), qui, comme pour les autres emplois supérieurs des FPT et FPH peuvent être occupés par des titulaires ou des contractuels (FPE : CGFP, art. L. 342-1 ; FPT, art. L. 343-1, al. 1er ; FPH : CGFP, art. L. 344-1), sachant que, là encore, les contractuels n'ont aucune vocation à être titularisés parce qu'ils occupent un tel emploi (FPT : CGFP, art. L. 343-3, al. 1er), ni même l'obtention d'un CDI au lieu et place d'un CDD d'origine, au terme de ce dernier et alors qu'ils occupent un tel emploi supérieur (FPT : CGFP, art. L. 343-3, al. 1er).

Toutefois, ces agents contractuels peuvent bénéficier d'une formation, les préparant à leurs nouvelles fonctions, et qui peut varier selon leur expérience et l'emploi qu'ils occupent, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics (FPT : CGFP, art. L. 343-2).

Les emplois supérieurs territoriaux sont, au titre des 1° au 3° de l'article L. 343-1 du CGFP, les postes de directeur général des services, de directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, de directeur général des services et, éventuellement, lorsqu'il(s) existe(nt), ceux de directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions, ou encore, les postes de directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.

Quant aux emplois supérieurs hospitaliers, ils englobent principalement les postes de directeurs d'établissements médicaux ou médico-sociaux (CGFP, art. L. 344-1), qui sont nommés par le directeur général de l'Agence régionale de santé (ARS) ou le préfet de département (CGFP, art. L. 344-5), selon les cas ; sachant que leur nomination est révocable à tout moment (CGFP, art. L. 344-4).

-> A noter Bien que le CGFP ne s'applique pas normalement aux «administrations parisiennes», l'article L. 343-4 du CGFP précise que, sont visés dans la catégorie des «emplois supérieurs territoriaux», les emplois de sous-directeur des administrations parisiennes ainsi que les emplois de directeur général et de directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement de Paris dont la population est supérieure à 80 000 habitants.

B) Les personnes handicapées, candidates aux emplois publics (titre V, art. L. 351-1 à L. 353-1)

Les règles relatives au recrutement des personnes handicapées dans les Fonctions publiques sont communes aux trois fonctions publiques, mais elles se concentrent sur seulement certaines dispositions de ce titre, soit les articles L. 352-1 à L. 352-6.

En effet, et tout d'abord, est expliquée l'obligation d'emploi dans les Fonctions publiques au bénéfice des personnes handicapées, un peu comme un «élément de contexte». Ainsi, après avoir rappelé l'obligation d'emploi de 6% des effectifs d'un employeur public, par renvoi à l'article L. 5212-2 du Code du travail, l'article L. 351-1 du CGFP détermine très largement le champ des personnes publiques soumises à cette obligation. Les règles de calcul de cette obligation sont, de plus, exposées en détail dans les articles L. 351-2 à L. 351-6 du CGFP. Pour accueillir correctement, un agent public handicapé, l'employeur public peut d'ailleurs obtenir des aides auprès du Fonds d'indemnisation des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), dont le statut d'établissement public national, les missions, les règles d'organisation et de fonctionnement sont énoncés par les articles L. 351-7 à L. 351-15 du CGFP. Ces articles rappellent aussi que tout employeur public, ne satisfaisant pas cette obligation d'emploi, doit verser une contribution au FIPHFP en fonction du nombre d'unités manquantes (CGFP, art. L. 351-13). Mais, sont déduites de cette contribution les dépenses, directement supportées par l'employeur public, au bénéfice de l'accueil, de l'insertion et du maintien des personnels handicapés (CGFP, art. L. 351-14); une telle déduction peut toutefois paraître, à certains égards, inapproprié au regard de l'objectif législatif sous-tendu par la contribution. D'autant que si la FPT fait figure de bonne élève, cela est loin d'être le cas d'autres fonctions publiques, en particulier la FPE.

In fine, les articles L. 352-1 à L. 352-6 du CGFP posent les règles concernant le recrutement des personnes handicapées en tant que fonctionnaire ou contractuelle, en commençant par affirmer un principe de non-discrimination à raison du handicap pour toutes ces modalités de recrutement, sauf si le handicap est incompatible avec les conditions de santé particulières qu'exige l'exercice de l'emploi ou de certaines fonctions/missions y afférentes (CGFP, art. L. 352-1). Ce principe est une avancée majeure en matière d'appréciation, et donc d'adaptation, de la condition d'aptitude physique (Voir supra: I-B-2). Au demeurant, les limites d'âges ne sont pas opposables aux personnes handicapées (CGFP, art. L. 352-2).

En vertu de l'alinéa 1er de l'article L. 352-4 du CGFP, peuvent être recrutés dans des emplois de catégorie A, B ou C, par contrat, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, visés par les 1° au 4° et 9° au 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail. Ce contrat préparant la titularisation éventuelle de la personne ainsi recrutée, sa durée ne peut pas normalement excéder celle de la durée de stage. Toutefois, dans la FPT, lorsque le recrutement implique un temps de scolarité au titre de la formation initiale, la durée du contrat est augmentée de la double durée du stage et de la scolarité (CGFP, art. L. 352-5). Le contrat ne peut être renouvelé qu'une fois, et ce pour la même période que celle fixée initialement (CGFP, art. L. 352-4, al. 2). À l'issue de cette période déterminée de contrat, le contractuel a vocation à être titularisé s'il remplit la condition d'aptitude physique, certes adaptée, mais exigée pour l'exercice particulier d'un emploi public (CGFP, art. L. 352-4, al. 3 ; voir supra, par renvoi : CGFP, art. L. 352-1).

La personne handicapée peut aussi préférer passer directement des concours administratifs, tout en bénéficiant d'adaptations justifiées (durée et fractionnement des épreuves ; aides humaines ou techniques nécessaires ; temps de repos suffisants entre les épreuves) pour le déroulement des épreuves (CGFP, art. L. 352-3).

-> A noter : L'article L. 353-1 du CGFP, constituant un chapitre III spécial du titre V du Livre III de ce code, affirme que les associations, ayant pour objet principal la défense des intérêts des personnes en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés, peuvent exercer une action civile lorsque les employeurs publics ne respectent pas les prescriptions énoncées dans les articles L. 351-1 à L. 352-6 du CGFP, dans l'hypothèse où cette situation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent. Cette disposition législative reconnaît donc « qualité donnant intérêt à agir » auxdites associations, dans les conditions qu'elle fixe pour engager un tel contentieux.

