



Compte-rendu du groupe de travail Fonction publique / Projet de décret du gouvernement relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels – 24 sept. 2019

La loi du 6 août a ajouté dans la loi du 13 juillet 1983 un alinéa stipulant que le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents *“est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois”*. Et ce à l'exception des emplois supérieurs laissés à la décision du gouvernement, des emplois de directeur général des services des collectivités territoriales et des emplois de directeur de centre hospitalier. *“Un décret en Conseil d'État prévoit les modalités de cette procédure, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat”*, stipulait aussi la loi du 6 août. C'est ce texte qui était l'objet de ce groupe de travail et qui devrait passer en conseil commun le 17 octobre.

Ce décret vise à définir une procédure qualifiée de « minimale » par la DGAFP, afin que le contrôle déontologique, les conditions de l'égalité d'accès et la transparence soient vérifiés en cas de recrutement d'agents contractuels sur un emploi permanent.

La FSU a redit son opposition de fond à l'élargissement du recours au contrat dans la fonction publique, et a dénoncé le paradoxe qu'il y a à devoir recréer des conditions minimales de vérification déontologique et d'égalité d'accès alors que c'est le recrutement par concours qui en est la meilleure garantie. Par ailleurs nous avons réaffirmé que ces conditions minimales ne sont absolument pas réunies par ce décret.

La procédure de recrutement pourra être confiée, le cas échéant, à un organisme extérieur à l'autorité de recrutement : des agences privées de recrutement seraient alors chargées de l'ensemble de la procédure y compris de présélectionner les candidats qui, ensuite, seraient convoqués à un entretien, conduit par l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi à pourvoir. Les organisations syndicales ont dénoncé cette possible externalisation du recrutement. À l'issue des entretiens, un « document », qualifié de « procès-verbal » dans la Fonction publique territoriale, devra préciser *“les appréciations portées sur chaque candidat au regard de leurs compétences, aptitudes, expérience professionnelle et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir”*. Les employeurs territoriaux sont intervenus pour demander que la « motivation » du candidat soit également un critère de sélection.

Les premiers articles du décret énoncent des principes généraux, dont la nécessité d'ouvrir une période de possibilité de candidater d'au moins un mois. Ce délai d'un mois peut être raccourci « en cas d'urgence », les organisations syndicales sont intervenues pour demander des précisions sur la définition de l'urgence (à la fois qui la définit et comment), la DGAFP a dit qu'elle allait peut-être remplacer cette mention par « les nécessités de service ».

L'article 4 du décret précise que le recrutement d'un contractuel doit partir du « constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire », donnant faussement l'impression de rappeler la priorité de recrutement d'un fonctionnaire, mais les questions que nous avons posées ont permis de préciser qu'il n'en est rien : en effet, la DGAFP a bien dit qu'elle ne souhaitait pas qu'il y ait de « séquençage », c'est-à-dire d'abord l'examen des candidatures de

fonctionnaires puis celles de contractuels, dans le schéma retenu les fonctionnaires ET les contractuels candidatent en même temps. Et si un fonctionnaire et un contractuel sont candidats en même temps sur un poste, l'autorité de recrutement pourra établir le constat du « caractère infructueux » en établissant que le fonctionnaire qui a candidaté ne présentait pas les qualités requises pour ce poste précis. De facto, la priorité du fonctionnaire n'existe donc plus.

Les OS sont intervenues pour demander des clarifications sur le statut de la « convocation » (donne-t-elle lieu à paiement de frais de déplacement, etc.), sur l'information des candidats non retenus, qu'ils n'aient pas été pré sélectionnés ou pas retenus ensuite, pour l'instant le texte dit seulement que l'autorité de recrutement aura la charge d'informer, “par tout moyen approprié”, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature, la formule permet donc un simple coup de fil, et rien n'est prévu pour les candidats non pré-sélectionnés. De même, nous sommes intervenus pour avoir des clarifications sur le statut du document d'entretien ou procès-verbal, les réponses n'ont pas été claires, il a été rappelé que c'est un document administratif, qui a une portée juridique (mais pas de réponse par exemple sur le fait de le porter au dossier d'un agent ou futur agent).

A noter que quel que soit le statut de la personne recrutée (fonctionnaire ou contractuel) le 1er alinéa de l'art 5 dispose que l'autorité de recrutement a l'obligation de vérifier la recevabilité de chaque candidature « au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi » ce qui semble ainsi protéger les professions réglementées

Nous avons demandé à ce que les éléments de rémunération figurent sur la fiche de poste au moment de sa publication, l'administration ne veut pas les faire figurer.

L'article 8 traite des cas d'exclusion de certains emplois de cette procédure.

Pour les emplois devant être pourvus en raison de la nature des missions ou des conditions requises à leur exercice par certains agents contractuels (de la police, de l'armée, de la gendarmerie, ou dans certains cas de l'éducation nationale (AESH et AED) et de l'enseignement supérieur (ATER)), la procédure de recrutements sera définie par l'autorité de recrutement. Le recrutement dans les emplois de direction des établissements publics de l'État sera, lui, régi ultérieurement.

Mais là encore, rien n'a véritablement été clarifié suite aux questions que les organisations syndicales ont posées. Par exemple, les emplois relevant d'un tableau périodique de mutation ne peuvent pas, à priori, en relever mais les réponses n'ont pas été claires à ce propos, renvoyant à la discussion sur le décret « lignes directrices de gestion / CAP » où tous les arbitrages n'ont pas encore été faits.

Certains emplois sont explicitement exclus de la nécessité d'adopter nouvelle procédure, par exemple les recrutements ATER qui se font par un jury de pairs, continueront à se faire de la même manière.

Lorsque l'offre d'emploi prévoit que l'emploi est à pourvoir par un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à un an, la procédure de recrutement comprendra “au moins les phases de réception, d'examen de la recevabilité des candidatures et de convocation à un entretien” mais pas les autres (et pas la pré sélection notamment).

DOCUMENT DE TRAVAIL

Projet de décret relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

Article 1^{er}

La procédure de recrutement mentionnée au I de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est organisée dans les conditions prévues par le présent décret, sans préjudice de modalités complémentaires fixées par l'autorité de recrutement.

TITRE I^{ER}

PRINCIPES GENERAUX

Article 2

L'accès aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels s'effectue dans le respect des principes d'égal accès et des garanties prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

Les modalités de la procédure de recrutement font l'objet d'une publicité préalable par tout moyen approprié, par l'autorité de recrutement, et sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

L'appréciation portée sur chaque candidature est fondée sur les compétences, les aptitudes, l'expérience professionnelle du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Article 3

Les candidatures sont déposées dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois, à compter de la publication de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique.

L'offre d'emploi précise les missions du poste, les compétences attendues, les conditions d'exercice, la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

TITRE II

PROCEDURE DE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 4

Lorsque l'emploi à pourvoir relève du 2° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 précitée, les candidatures des fonctionnaires et des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sont déposées dans le délai de publication de l'offre d'emploi.

Le constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire est établi après ce même délai.

Ce constat autorise le recrutement d'un candidat n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Article 5

L'autorité de recrutement accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi.

Elle apprécie l'ensemble des candidatures recevables au regard des critères mentionnés au troisième alinéa de l'article 2.

Ces activités peuvent être confiées, le cas échéant, à un organisme extérieur à l'autorité de recrutement, dans le respect de l'article 2.

Les candidats présélectionnés sont convoqués à l'entretien organisé selon les modalités mentionnées à l'article 6.

Article 6

Sous réserve des dispositions du chapitre II, l'entretien est conduit par l'autorité hiérarchique dont relève l'emploi à pourvoir ou son représentant. L'autorité hiérarchique peut décider d'organiser plusieurs entretiens.

A l'issue des entretiens, un document précise les appréciations portées sur chaque candidat au regard de leurs compétences, aptitudes, expérience professionnelle et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Article 7

A l'issue de la procédure prévue au présent titre, l'autorité de recrutement informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIERES - MODULATIONS

Article 8

Par dérogation à l'article 1^{er} :

1° Pour les emplois devant être pourvus en raison de la nature des missions ou des conditions requises à leur exercice par certains agents contractuels mentionnés à l'annexe 3 du décret du 28 décembre 2018 susvisé, la procédure de recrutement est définie par l'autorité de recrutement dans le respect des garanties mentionnées à l'article 2 ;

2° Le recrutement dans les emplois de direction dans les établissements publics de l'Etat est régi par les dispositions du décret du XX XX 2019 [relatif aux emplois de direction de l'Etat].

Article 9

L'autorité de recrutement définit les emplois pour lesquels la nature des compétences, le niveau d'expertise ou de responsabilité de l'emploi à pourvoir justifient une adaptation des modalités de l'entretien prévu à l'article 6.

Dans ce cas, l'entretien est conduit conjointement par l'autorité hiérarchique auprès de laquelle l'emploi est à pourvoir ou son représentant et par un représentant des services de ressources humaines de l'autorité de recrutement ou par un agent de niveau équivalent ou supérieur à l'autorité hiérarchique.

La formalité prévue au deuxième alinéa est réputée avoir été accomplie lorsque la décision de recrutement est précédée de l'entretien prévu à l'article 6 et d'un entretien qui est conduit par un représentant des services de ressources humaines de l'autorité de recrutement ou par un agent de niveau équivalent ou supérieur à l'autorité hiérarchique

L'appréciation des candidatures est effectuée au regard de leurs compétences, aptitudes, expérience professionnelle et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Article 10

I. - Lorsque l'offre d'emploi prévoit que l'emploi est à pourvoir par un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à un an, la procédure de recrutement comprend au moins les phases de réception, d'examen de la recevabilité des candidatures et de convocation à un entretien. Cet entretien est organisé selon les modalités mentionnées à l'article 6. Les candidats concernés sont informés de la décision de rejet de leur candidature.

II. - Lorsque l'offre d'emploi prévoit que l'emploi est à pourvoir par contrat à durée indéterminée, l'entretien prévu à l'article 6 est conduit conjointement par l'autorité hiérarchique auprès de laquelle l'emploi est à pourvoir ou son représentant et par un représentant des services de ressources humaines de l'autorité de recrutement ou par un agent de niveau équivalent ou supérieur à l'autorité hiérarchique.

La formalité prévue à l'alinéa précédent est réputée avoir été accomplie lorsque la décision de recrutement est précédée de l'entretien prévu à l'article 6 et d'un entretien qui est conduit par un représentant des services de ressources humaines de l'autorité de recrutement ou par un agent de niveau équivalent ou supérieur à l'autorité hiérarchique

L'appréciation des candidatures est effectuée au regard de leurs compétences, aptitudes, expérience professionnelle et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir.

Article 11

Les dispositions du présent décret ne s'appliquent pas au renouvellement d'un contrat à durée déterminée sur le même emploi, sauf lorsque cet emploi relève du 2° de l'article 4 de la loi du

11 janvier 1984 précitée. Dans ce cas, la décision de renouvellement ne peut intervenir avant le constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire.

TITRE III PROCEDURE DE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Article 12

Après l'article 2-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 susvisé, il est inséré huit articles ainsi rédigés :

« Art 2-2. - Les principes généraux mentionnés au titre I^{er} du décret n° 2019-XX du XX XX 2019 relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels sont applicables aux recrutements prévus aux articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. »

« Art. 2-3. – Lorsque l'emploi à pourvoir relève du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, l'ensemble des candidatures sont déposées dans le délai de publication de l'offre d'emploi.

Le constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire est établi après ce même délai.

Ce constat autorise le recrutement d'un candidat n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. »

« Art. 2-4. - I. L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi.

II. Elle examine l'ensemble des candidatures recevables au regard des critères mentionnés au troisième alinéa de l'article 2 du décret du JJ MM AA 2019 précité..

III.- A l'issue de cet examen, elle établit une liste des candidats convoqués à l'entretien mentionné à l'article 2-5.

« La procédure prévue au présent article peut être confiée à un organisme extérieur dans le respect de l'article 2 du décret du JJ MM 2019 précité. »

« Art. 2-5. - L'entretien est conduit par l'autorité territoriale ou son représentant.

Les candidats sont évalués dans les conditions fixées au troisième alinéa de l'article 2 du décret du JJ MM 2019 précité.

A l'issue des entretiens, un procès verbal récapitule les appréciations portées sur chaque candidat en fonction de leur adéquation aux critères mentionnés au troisième alinéa de l'article 2. »

« Art. 2-6. - Dans les collectivités de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux et pour les emplois dont la nature des fonctions le justifie en raison des compétences en matière d'encadrement de personnel, ou de compétences techniques spécifiques, l'entretien mentionné à l'article 2-5 est conduit par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale.

Les candidats sont évalués dans les conditions fixées au troisième alinéa de l'article 2 du décret du JJ MM 2019 précité.

A l'issue des entretiens, un procès verbal récapitule les appréciations portées sur chaque candidat en fonction de leur adéquation aux critères mentionnés au troisième alinéa de l'article 2. »

« Art. 2-7. - A l'issue de la procédure prévue au présent titre, l'autorité territoriale notifie par tout moyen approprié aux candidats non retenus la décision de rejet de leur candidature. »

« Art. 2-8.-Lorsque l'emploi est à pourvoir pour une durée inférieure à 6 mois, la procédure de recrutement comprend au moins les phases de réception, de recevabilité et d'examen de la candidature prévues aux I et II de l'article 2-4 ainsi que l'information de la décision de rejet prévue à l'article 2-7 »

« Art. 2-9.-Les dispositions du présent décret ne s'appliquent pas au renouvellement d'un contrat à durée déterminée sur le même emploi, sauf lorsque cet emploi relève du 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée. Dans ce cas, la décision de renouvellement ne peut intervenir avant le constat du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un fonctionnaire. »