

Réf. : CDG-INFO2020-1/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Elodie MEUNIER  
☎ : 03.59.56.88.48/23

Date : le 6 janvier 2020

**MISE A JOUR DU 22 SEPTEMBRE 2025**

Suite à la parution du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres I<sup>er</sup> et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code (dispositions applicables à compter du 01/10/2025), le présent CDG-INFO a été mis à jour intégralement.

**LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT DES AGENTS CONTRACTUELS  
POUR OCCUPER DES EMPLOIS PERMANENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
SUITE A LA REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**REFERENCES JURIDIQUES :**

- ♦ Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres I<sup>er</sup> et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code -> partie réglementaire applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025 (*JO du 25/07/2025*),
- ♦ Code général de la fonction publique (CGFP), partie législative applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 -> abrogation notamment des lois n° 83-634 du 13/07/1983 et n° 84-53 du 26/01/1984 (*JO du 05/12/2021*),
- ♦ Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

\*\*\*\*\*

L'article L. 332-21 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé au terme d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois dans les conditions de l'article L. 311-2 du CGFP.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux emplois de directeur général des services (DGS) des départements, des régions, et des collectivités exerçant leurs compétences, ainsi que des communes et des E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

Les modalités de la procédure de recrutement pour pourvoir des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels sont prévues aux articles R. 332-1 à R. 332-19 du CGFP.

Cette procédure est développée dans le présent CDG-INFO.

⇒ Articles R. 332-1 à R. 332-19 du CGFP.

\*\*\*\*\*

# SOMMAIRE

1 - L'APPLICATION DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT AUX CAS SUIVANTS .....	PAGE 3
2 - LES PRINCIPES GENERAUX DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT .....	PAGE 4
3 - LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT .....	PAGE 5
3.1 - LA PUBLICATION DE L'AVIS DE CREATION OU DE VACANCE D'EMPLOI ET LE DELAI POUR LE DEPOT DES CANDIDATURES .....	PAGE 5
3.2 - LES PHASES DE RECEPTION ET DE RECEVABILITE DES CANDIDATURES .....	PAGE 8
3.3 - L'ETABLISSEMENT DE LA LISTE DES CANDIDATS CONVOQUES A UN OU PLUSIEURS ENTRETIENS DE RECRUTEMENT .....	PAGE 8
3.4- LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT .....	PAGE 8
3.5 - LE DOCUMENT RECAPITULANT LES APPRECIATIONS PORTEES SUR CHAQUE CANDIDAT .....	PAGE 9
3.6 - LA NOTIFICATION AUX CANDIDATS NON RETENUS .....	PAGE 9

## ANNEXES

⇒ Annexe 1 : Schéma de la procédure de recrutement

⇒ Annexe 2 : Modèle de document récapitulant les appréciations portées sur chaque candidat à l'issue de la procédure de recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics (procès-verbal)

⇒ Annexe 3 : Les cas de recours aux agents contractuels de droit public dans la fonction publique territoriale (depuis la codification de la partie législative au code général de la fonction publique à compter du 01/03/2022)

\*\*\*\*\*

## 1 - L'APPLICATION DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT AUX CAS SUIVANTS

La procédure de recrutement décrite ci-après est applicable aux cas de recrutement suivants :

- le remplacement temporaire d'agents publics (fonctionnaires et agents contractuels de droit public) sur un emploi permanent (*article L. 332-13 du CGFP en remplacement de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984*),
- la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (*article L. 332-14 du CGFP en remplacement de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984*),
- le recrutement de contractuels sur les emplois permanents suivants (*article L. 332-8 du CGFP en remplacement de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984*) :
  - lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (*article L. 332-8 - 1° du CGFP en remplacement de l'article 3-3-1° de la loi 84-53*),
  - lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement (recherche infructueuse de candidats statutaires) quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C) (*article L. 332-8 - 2° du CGFP en remplacement de l'article 3-3-2° de la loi 84-53*),
  - pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois (*article L. 332-8 - 3° du CGFP en remplacement de l'article 3-3-3° de la loi n° 84-53*),
  - pour les 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 tous les emplois (*article L. 332-8 - 4° du CGFP en remplacement de l'article 3-3-3° bis de la loi n° 84-53*),
  - pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % (*article L. 332-8 - 5° du CGFP en remplacement de l'article 3-3-4° de la loi n° 84-53*),
  - 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 (agent relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dans une agence postale, cadre d'emplois des A.T.S.E.M.) (*article L. 332-8 - 6° du CGFP en remplacement de l'article 3-3-5° de la loi n° 84-53*),
  - pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.

⇒ Article R. 332-1 du code général de la fonction publique (CGFP).

### ⇒ LES CAS D'EXCLUSION

- a) Cette procédure est ainsi exclue lorsque la collectivité souhaite recruter un agent contractuel sur un **emploi non permanent** (*accroissement temporaire d'activité en application de l'article L. 332-23 - 1° du CGFP en remplacement de l'article 3. - I. 1° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 et accroissement saisonnier d'activité sur le fondement de l'article L. 332-23 - 2° du CGFP en remplacement de l'article 3. - I. 2° de la loi n° 84-53 du 26/01/1984*)

⇒ Article R. 332-1 du code général de la fonction publique (CGFP).

- b) Une procédure spécifique de recrutement est prévue lorsqu'une collectivité souhaite recruter un agent contractuel sur un **contrat de projet** (*article L. 332-24 du CGFP en remplacement de l'article 3. - II. de la loi n° 84-53 du 26/01/1984*).

En effet, l'article R. 332-35 du CGFP précise que les dispositions des articles R. 311-7, R. 332-2 R. 332-4 à R. 332-8 et R. 332-10 dudit code sont applicables aux recrutements par contrat de projet.

☞ Vous pouvez vous reporter au CDG-INFO2020-11 : ICI

⇒ Article R. 332-35 du CGFP.

- c) Une procédure spécifique est également prévue pour les agents contractuels recrutés sur un emploi fonctionnel de direction en application de l'article L. 343-1 du CGFP (ancien article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984).

En effet, l'article R. 343-2 du CGFP précise que les recrutements effectués en application des dispositions de l'article L. 343-1 sont régis par les dispositions des articles D. 311-1, D. 311-2, D. 311-8 et R. 332-2 à R. 332-8 dudit code. L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature.

☞ Vous pouvez vous reporter au CDG-INFO2020-13 : ICI

⇒ Article R. 343-2 du CGFP.

## 2 - LES PRINCIPES GENERAUX DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

Le principe selon lequel les fonctionnaires sont prioritaires pour occuper les emplois permanents des collectivités territoriales est consacré par l'article L. 311-1 du CGFP.

Le recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue de la procédure de recrutement en vue de favoriser la transparence et de garantir l'égal accès aux emplois publics.

⇒ Article L. 311-1 du CGFP.

Cette procédure est organisée dans les conditions précisées ci-après et sans faire obstacle aux modalités complémentaires à la procédure de recrutement que l'autorité territoriale souhaite organiser pour l'accès aux emplois permanents.

En effet, l'autorité territoriale peut prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée conformément à l'article R. 332-6 du CGFP.

⇒ Article R. 332-4 du CGFP.

L'accès aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et des protections et garanties prévues aux chapitres I<sup>er</sup> (*Protection contre les discriminations liées au sexe, à l'âge, à la santé ou à une situation de handicap, ...*), III (*Protection contre le harcèlement*) et V (*Dispositifs d'alerte et de signalement*) du titre III du livre I<sup>er</sup> du CGFP, selon une procédure de recrutement dont les modalités sont fixées par les articles R. 332-1 à R. 332-19 dudit code.

⇒ Article R. 332-2 du CGFP.

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent de la fonction publique.

⇒ Article R. 332-5 du CGFP.

L'appréciation portée par l'autorité territoriale sur chaque candidature reçue est fondée sur :

- les compétences,
- les aptitudes,
- les qualifications et l'expérience professionnelles,
- le potentiel du candidat,
- et la capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

⇒ Article R. 332-6 du CGFP.

### 3 - LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT

#### 3.1 - LA PUBLICATION DE L'AVIS DE CREATION OU DE VACANCE D'EMPLOI ET LE DELAI POUR LE DEPOSIT DES CANDIDATURES

L'autorité territoriale procède à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir.

⇒ Article R. 332-7 du CGFP.

L'avis de création ou de vacance de tout emploi permanent relevant du CGFP fait l'objet, sans délai, d'une publication sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

L'avis de création ou de vacance de tout emploi pourvu par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an fait également l'objet de l'obligation de cette publication.

⇒ Article D. 311-1 du CGFP.

Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois.

⇒ Article D. 311-2 du CGFP.

Lorsque l'avis de création ou la vacance d'un emploi permanent susceptible d'être occupé par un agent contractuel n'a pas à être publié sur cet espace numérique commun (*par exemple, emplois pourvus par contrat pour une durée inférieure à un an*), l'autorité territoriale en assure la publication sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

⇒ Article R. 311-7 du CGFP.

#### RAPPEL DE LA REGLEMENTATION RELATIVE A L'OBLIGATION DE PUBLICITE DES EMPLOIS

##### ♦ ARTICLES L. 311-2, L. 313-4 ET L. 327-7 DU CGFP (ANCIEN ARTICLE 41 DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984)

###### Article L. 311-2 du CGFP

Sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés, les créations ou vacances d'emplois relevant du présent code sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics mentionnés à l'article L. 2. Les modalités d'application de cette publicité sont fixées par décret.

###### Article L. 313-4 du CGFP

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

Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L. 311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

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

###### Article L. 327-7 du CGFP

L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie après concours ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

\*\*\*\*\*

##### ♦ ARTICLES DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE, PARTIE RÉGLEMENTAIRE (ANCIEN DÉCRET N° 2018-1351 DU 28/12/2018)

###### Article D. 311-1 du CGFP

L'avis de création ou de vacance de tout emploi permanent relevant du présent code fait l'objet, sans délai, d'une publication sur un espace numérique commun aux employeurs publics mentionnés à l'article L. 2. L'avis de création ou de vacance de tout emploi relevant du présent code et pourvu par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an fait également l'objet de l'obligation de publication prévue au premier alinéa.

#### **Article D. 311-2 du CGFP**

Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois.

#### **Article D. 311-3 du CGFP**

Dans les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4, l'obligation de publicité mentionnée à l'article D. 311-1 s'applique dans le respect des conditions prévues par l'article L. 313-4.

#### **Article D. 311-4 du CGFP**

L'obligation de publication prévue par l'article D. 311-1 ne s'applique pas aux emplois :

1° mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 332-21 (pour la FPT, emplois de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 343-1 du CGFP),

2° susceptibles d'être pourvus exclusivement par la voie d'avancement de grade,

...

6° pourvus dans le cadre d'une opération de restructuration ou de réorganisation soumise à la consultation obligatoire du comité social d'administration, du comité social territorial ou du comité social d'établissement, sous réserve des dispositions de l'article D. 311-5,

7° pourvus, en raison de la nature des missions ou des conditions requises pour leur exercice, par les agents publics relevant d'un statut ou d'un corps recensé en annexe au décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

Les emplois appartenant aux domaines fonctionnels achat, gestion budgétaire et financière, direction et pilotage des politiques publiques, communication, numérique et ressources humaines, du répertoire des métiers commun aux trois fonctions publiques n'entrent pas dans le champ de la dérogation prévue au 7°.

#### **Article D. 311-5 du CGFP**

Au terme d'une période ne pouvant excéder trois mois après la date de publication de l'arrêté ou de la décision définissant une opération de restructuration ou de réorganisation prise par l'autorité compétente, les emplois mentionnés au 6° de l'article D. 311-4 et demeurés vacants doivent faire l'objet d'une publication sur l'espace numérique commun.

Cette période est portée à six mois lorsque l'opération de restructuration ou de réorganisation implique le transfert d'emplois vers un employeur public mentionné aux articles L. 3, L. 4 ou L. 5 distinct de celui qui engage l'opération.

#### **Article D. 311-6 du CGFP**

Les dérogations prévues par l'article D. 311-4 à l'obligation de publicité mentionnée à l'article D. 311-1 ne font pas obstacle à la publication d'un avis de création ou de vacance d'emploi sur l'espace numérique commun.

#### **Article D. 311-8 du CGFP**

Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 313-4, l'avis mentionné à l'article D. 311-1 précise s'il concerne la création ou la vacance d'un emploi et comporte les informations suivantes :

1° la fonction publique dont relève l'emploi,

2° l'autorité de recrutement,

3° l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi,

4° la catégorie hiérarchique de l'emploi ainsi que, le cas échéant, le ou les corps ou cadres d'emplois et le grade attendus,

5° le cas échéant, le ou les fondements juridiques qui permettent de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel,

6° l'intitulé du poste,

7° la date de vacance de l'emploi,

8° les références du métier auquel se rattache l'emploi,

9° les missions de l'emploi, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences,

10° le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice ou sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions dont les habilitations, diplômes et formation réglementairement requis,

11° la localisation géographique de l'emploi ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions seront exercées sur plusieurs lieux,

12° le temps de travail de l'emploi : temps complet, temps non complet ou incomplet,

13° la liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures,

14° la dénomination et l'adresse de l'autorité administrative à qui adresser les candidatures.

#### **Article D. 311-9 du CGFP**

Outre les informations prévues à l'article D. 311-8, l'avis de vacance peut mentionner :

1° la durée minimale ou maximale d'occupation de l'emploi lorsqu'elle est fixée par arrêté ministériel,

2° les éléments constitutifs de la rémunération liés à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.

### **⇒ La publicité des déclarations d'emploi au CDG59**

Afin de respecter l'obligation de publication des créations et des vacances d'emplois, le CDG59 met à disposition des collectivités du département du Nord un outil (S.E.T.).

En effet, conformément aux dispositions réglementaires obligeant les centres de gestion à rendre accessibles les créations ou les vacances d'emploi dans un espace numérique commun aux administrations, via le logiciel : choisir le servic public ([choisirleservicepublic.gouv.fr](http://choisirleservicepublic.gouv.fr)), placé sous l'autorité des opérateurs techniques de l'Etat (DGAFF), la déclaration des emplois se fait pour les collectivités, via le portail emploi-territorial.fr (ICI) qui est intégré au site de publication « choisir le service public ».

#### ⇒ L'avis de création ou de vacance d'emploi

Outre le motif de la vacance d'emploi et la description du poste à pourvoir (3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 313-4 du CGFP), l'avis de création ou de vacance d'emploi mentionné à l'article D. 311-1 précise s'il concerne la création ou la vacance d'un emploi et comporte les informations suivantes :

- 1° la fonction publique dont relève l'emploi,
- 2° l'autorité de recrutement,
- 3° l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi,
- 4° la catégorie hiérarchique de l'emploi ainsi que, le cas échéant, le ou les corps ou cadres d'emplois et le grade attendus,
- 5° le cas échéant, le ou les fondements juridiques qui permettent de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel [article L. 332-13 du CGFP (ancien article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984), article L. 332-14 du CGFP (ancien article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984) ou article L. 332-8 du CGFP (ancien article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)],
- 6° l'intitulé du poste,
- 7° la date de vacance de l'emploi,
- 8° les références du métier auquel se rattache l'emploi,
- 9° les missions de l'emploi, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences,
- 10° le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice ou sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions dont les habilitations, diplômes et formation réglementairement requis,
- 11° la localisation géographique de l'emploi ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions seront exercées sur plusieurs lieux,
- 12° le temps de travail de l'emploi : temps complet, temps non complet ou incomplet,
- 13° la liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures,
- 14° la dénomination et l'adresse de l'autorité administrative à qui adresser les candidatures.

⇒ Article D. 311-8 du CGFP.

L'avis de vacance peut également mentionner les éléments constitutifs de la rémunération liés à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.

⇒ Article D. 311-9 du CGFP.

#### ⇒ Le dépôt des candidatures

Chaque candidature est adressée à l'autorité territoriale mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis (sur l'espace numérique commun en cas d'obligation ou sur le site Internet de la collectivité ou par tout autre moyen approprié).

⇒ Article R. 332-8 du CGFP.

Par conséquent, la collectivité doit bien définir ses besoins.

La publicité de l'avis de création ou de vacance d'emploi vise à assurer la transparence du recrutement et la mise en concurrence préalable des candidats.

#### CAS PARTICULIER DU RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL SUR LE FONDEMENT DE L'ARTICLE L. 332-8 - 2° DU CGFP (recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement)

Lorsque le recrutement sur un emploi permanent est ouvert aux agents contractuels sur le fondement de l'article L. 332-8 - 2° du CGFP, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

Le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi pourra être établi après le délai de publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi.

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

⇒ Article R. 332-9 du CGFP.



Le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent relevant de l'article L. 332-8 - 2° du CGFP n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.

⇒ Article R. 332-26 du CGFP.

### 3.2 - LES PHASES DE RECEPTION ET DE RECEVABILITE DES CANDIDATURES

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation (conditions générales de recrutement).

⇒ Article R. 332-10 du CGFP.

#### CONDITIONS GENERALES DE RECRUTEMENT

Préalablement au recrutement, les agents contractuels devront remplir les conditions générales de recrutement identiques à celles des fonctionnaires.

Ces conditions sont précisées aux articles L. 321-1 à L. 321-3 du CGFP et concernent la nationalité française, la jouissance des droits civiques, les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire compatibles avec l'exercice des fonctions, la position régulière au regard du Code du service national, l'aptitude physique (conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant du cadre d'emplois auquel il a accès, en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent, compte tenu des possibilités de compensation du handicap) et la condition d'âge minimum et maximum à respecter.

Les conditions de recrutement sont aussi prévues par l'article R. 331-2 du CGFP.

L'autorité territoriale peut écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

⇒ Article R. 332-11 du CGFP.

### 3.3 - L'ETABLISSEMENT DE LA LISTE DES CANDIDATS CONVOQUES A UN OU PLUSIEURS ENTRETIENS DE RECRUTEMENT

A l'issue des phases de réception et de recevabilité des candidatures, le candidat présélectionné est convoqué à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

⇒ Article R. 332-12 du CGFP.

### 3.4 - LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT


Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.

Ce ou ces entretiens sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

⇒ Article R. 332-13 du CGFP.

L'autorité territoriale peut organiser le ou les entretiens par visioconférence, conformément aux articles R. 325-102 à R. 325-110 du CGFP qui encadre le recours à la visioconférence pour l'organisation des concours.

⇒ Article R. 332-16 du CGFP.

 Lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, pour remplacer temporairement un agent public au titre de l'article L. 332-13 du CGFP,



l'autorité territoriale n'est pas tenue de convoquer des candidats et d'organiser des entretiens de recrutement.

⇒ Article R. 332-14 du CGFP.

#### ⇒ Le cas des collectivités de plus de 40 000 habitants

Dans les collectivités de plus de 40 000 habitants ainsi que dans les établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées aux articles R. 313-14 à R. 313-18 du CGFP (métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, centres de gestion, C.C.A.S., ...), lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont :

- la nature des compétences,
- le niveau d'expertise,
- ou l'importance des responsabilités le justifie (*emplois supérieurs de catégorie A, par exemple*),
- ou lorsque l'emploi permanent est à pourvoir par un contrat à durée indéterminée,

le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits *par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale*, ensemble ou séparément.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure.

⇒ Article R. 332-15 du CGFP.

#### ⇒ L'information relative aux obligations déontologiques et à leurs manquements

Une information relative relative aux :

- obligations et principes déontologiques prévus par les dispositions législatives du CGFP, à savoir, les obligations générales (*chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup>*), la prévention des conflits d'intérêts et d'infractions pénales (*chapitre II*), les règles de cumul (*chapitre III*) et les règles de contrôle et de conseil (*chapitre IV*),
- manquements à ces obligations sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal (*prise illégale d'intérêts*)

est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

⇒ Article R. 332-17 du CGFP.

### 3.5 - LE DOCUMENT RECAPITULANT LES APPRECIATIONS PORTEES SUR CHAQUE CANDIDAT

A l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens.

Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

⇒ Article R. 332-18 du CGFP.

### 3.6 - LA NOTIFICATION AUX CANDIDATS NON RETENUS

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Elle informe, par tout moyen approprié (courrier, courriel ou remise en main propre), les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

⇒ Article R. 332-19 du CGFP.



La procédure de recrutement est également à appliquer en cas de renouvellement de contrat.

## ANNEXE 1

### SCHEMA

#### La procédure de recrutement

##### Publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi

##### sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique

Outre le motif de la vacance d'emploi et la description du poste à pourvoir, l'avis de création ou de vacance d'emploi précise s'il concerne la création ou la vacance d'un emploi et comporte les informations suivantes :

- 1° la fonction publique dont relève l'emploi,
- 2° l'autorité de recrutement,
- 3° l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi,
- 4° La catégorie hiérarchique de l'emploi ainsi que, le cas échéant, le ou les corps ou cadres d'emplois et le grade attendus,
- 5° le cas échéant, le ou les fondements juridiques permettant de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel,
- 6° l'intitulé du poste,
- 7° la date de vacance de l'emploi,
- 8° les références du métier auquel se rattache l'emploi,
- 9° Les missions de l'emploi, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences,
- 10° le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice ou sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions dont les habilitations, diplômes et formation réglementairement requis,
- 11° la localisation géographique de l'emploi ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions seront exercées sur plusieurs lieux,
- 12° le temps de travail de l'emploi : temps complet, temps non complet ou incomplet,
- 13° la liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures,
- 14° la dénomination et l'adresse de l'autorité administrative à qui adresser les candidatures.

⚠ S'agissant des emplois non soumis à l'obligation de publication sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique, l'avis de création ou de vacance d'emploi est publié sur le site Internet de la collectivité qui recrute ou par tout moyen assurant une publicité suffisante.

*Les candidatures sont déposées dans 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 d'emploi.*

*N.B. : Lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève de l'article L. 332-8 - 2° du CGFP, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi (idem pour le renouvellement du contrat).*

##### Phases de réception et de recevabilité des candidatures

L'autorité territoriale accuse réception de chaque candidature et vérifie leur recevabilité.

L'autorité territoriale peut écarter toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

##### Etablissement de la liste des candidats convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement

Le candidat présélectionné est convoqué à un ou plusieurs entretiens de recrutement.

##### Entretiens de recrutement

Le ou les entretiens sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.

⚠ Dans les collectivités de + 40 000 habitants, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, ou lorsque l'emploi permanent est à pourvoir par un contrat à durée indéterminée, l'entretien est conduit par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.

*Lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois, pour remplacer temporairement un agent public au titre de l'article L. 332-13 du CGFP, l'autorité territoriale n'est pas tenue de convoquer des candidats et d'organiser des entretiens de recrutement.*

##### Document récapitulatif des appréciations portées sur chaque candidat

Choix du candidat retenu

Notification aux candidats non retenus

## ANNEXE 2

### MODELE

DOCUMENT RECAPITULANT LES APPRECIATIONS PORTEES SUR CHAQUE CANDIDAT  
A L'ISSUE DE LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL POUR POURVOIR  
UN EMPLOI PERMANENT PERMETTANT DE GARANTIR L'EGAL ACCES AUX EMPLOIS PUBLICS

POSTE A POURVOIR : EMPLOI DE ..... DANS LE GRADE DE .....  
A TEMPS COMPLET (OU TEMPS NON COMPLET A RAISON DE .....H .... PAR SEMAINE)

### (PROCES - VERBAL)

Vu la délibération n° ..... en date du ..... portant création de l'emploi de ..... dans le grade de ..... à temps complet (ou à temps non complet à raison de ... H ... par semaine), précisant les missions suivantes : ..... (à préciser de façon bien détaillées),

Considérant que cet emploi doit être pourvu à compter du .....,

Considérant que le recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent est prononcé à l'issue de la procédure de recrutement permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics en application des dispositions législatives et réglementaires,

Considérant que les modalités de la procédure de recrutement ont été mises en œuvre par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent de la fonction publique afin de respecter le principe de transparence du recrutement et d'équité de traitement,

Considérant que l'autorité territoriale a procédé à la publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir,

Considérant la publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique à compter du .....,  
OU

Pour les emplois non soumis à cette obligation (par exemple, remplacement temporaire d'agents publics sur un emploi permanent sur le fondement de l'article L. 332-13 du CGFP ou emplois pourvus par contrat pour une durée inférieure à un an) : Considérant la publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi sur le site Internet de ..... (préciser la collectivité qui recrute),

Considérant que l'avis de création ou de vacance d'emploi comporte les informations suivantes :

- l'emploi relève de la fonction publique territoriale,
- l'autorité de recrutement : ..... (à préciser),
- l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi : ..... (à préciser),
- La catégorie hiérarchique de l'emploi ainsi que, le cas échéant, le ou les cadres d'emplois et le grade attendus : ..... (à préciser),
- le cas échéant, le ou les fondements juridiques permettant de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel : ..... (à préciser),
- l'intitulé du poste : ..... (à préciser),
- la date de vacance de l'emploi : le ..... / ..... / 20..... (à préciser),
- les références du métier auquel se rattache l'emploi : ..... (à préciser),
- les missions de l'emploi, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences : ..... (à préciser),
- le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice ou sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions dont les habilitations, diplômes et formation réglementairement requis : ..... (à préciser),
- la localisation géographique de l'emploi ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions seront exercées sur plusieurs lieux : ..... (à préciser),
- le temps de travail de l'emploi : temps complet, temps non complet ou incomplet : ..... (à préciser),

- la liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures : ..... (à préciser),
- la dénomination et l'adresse de l'autorité administrative à qui adresser les candidatures : ..... (à préciser),
- éventuellement, les éléments constitutifs de la rémunération liés à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués : ..... (à préciser).

Pour les emplois relevant de l'article L. 332-14 du CGFP

Considérant que l'emploi doit être pourvu par un candidat statutaire,  
Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, ce poste peut être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article L. 332-14 du CGFP dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,

OU

Pour les emplois relevant de l'article L. 332-8 - 2° du CGFP

Considérant que l'emploi doit être pourvu par un candidat statutaire,  
Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, ce poste peut être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article L. 332-8 - 2° du CGFP, lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient,

Considérant que la collectivité a constaté le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi après le délai de publication de l'avis de création ou de vacance d'emploi,

OU

Pour les autres emplois permanents

Considérant que ce poste doit être pourvu par un agent contractuel sur la base de (*ne mettre que le motif de recrutement choisi*) :

- l'article L. 332-13 du CGFP : le remplacement temporaire d'agents sur un emploi permanent,
- OU
- l'article L. 332-8 du CGFP : le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent :
    - lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
    - OU pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois,
    - OU pour les 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 tous les emplois,
    - OU pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %,
    - OU 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 (agent relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dans une agence postale, cadre d'emplois des A.T.S.E.M.),
    - OU pour les emplois de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants

Considérant les candidatures reçues dans les services de la collectivité,

Considérant que l'autorité territoriale a accusé réception des candidatures et vérifié leur recevabilité,

(Éventuellement) Considérant que l'autorité territoriale a écarté les candidatures qui, de manière manifeste, ne correspondaient pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Considérant que l'appréciation portée sur chaque candidature a été fondée sur :

- les compétences,

- les aptitudes,
- les qualifications,
- l'expérience professionnelle,
- le potentiel du candidat,
- et la capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir,

Considérant qu'à l'issue de cet examen, la collectivité a établi la liste des candidats suivants convoqués à l'(aux) entretien(s) de recrutement le(s) .....

M/Mme.....

M/Mme.....

...

Les entretiens ont été conduits par (\*) :

- M/Mme....., ..... (qualité),
- M/Mme....., ..... (qualité),

Représentant l'autorité territoriale,

(\*) Au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément, dans les collectivités de plus de 40 000 habitants

Les candidats ont été évalués en tenant compte des éléments suivants :

- leurs compétences,
- leurs aptitudes,
- leurs qualifications et leur expérience professionnelles,
- leur potentiel,
- et leur capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir,

Les appréciations portées sur chaque candidat au regard de ces critères sont recensées dans le tableau ci-dessous :

Nom et prénom du candidat	Compétences	Aptitudes	Qualifications et expérience professionnelles	Potentiel	Capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi à pourvoir

A l'issue des entretiens de recrutement, ce document récapitulant les appréciations portées sur chaque candidat est remis à l'autorité territoriale qui décidera de la suite donnée à la procédure de recrutement (choix du candidat retenu).

Les autres candidats non retenus seront informés par courrier (ou par courriel) du rejet de leur candidature.

Fait à .....

Signature des personnes représentant l'autorité territoriale et ayant participé aux entretiens:

M/Mme.....  
L'autorité territoriale  
ou  
Personne représentant  
l'autorité territoriale

M/Mme.....  
Personne représentant  
l'autorité territoriale  
(préciser la qualité)  
Obligatoire pour les collectivités de + de 40 000 habitants

\*\*\*\*\*

### ANNEXE 3

## LES CAS DE RECOURS AUX AGENT.E.S CONTRACTUEL.LE.S DE DROIT PUBLIC DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (DISPOSITIONS APPLICABLES A COMPTER DU 01/03/2022 DEPUIS LA CODIFICATION DE LA PARTIE LÉGISLATIVE DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE)

ANCIENNES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984	NOUVELLES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES AU 01/03/2022
<p><b>Article 3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b></p> <p>I. Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :</p> <p>1° 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,</p> <p>2° 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.</p> <p>II. Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 peuvent également, pour mener à bien un projet ou une opération identifié, recruter un agent par contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération. Le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque 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. Les modalités d'application du présent II, notamment les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée du contrat, sont prévues par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p><b>Article L332-23</b></p> <p>Les collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 4 (<i>Collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs</i>) et L. 5 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :</p> <p>1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois,</p> <p>2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois.</p> <p>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 du 1° et de douze mois consécutifs s'il est conclu au titre du 2°.</p> <p><b>Article L332-24</b></p> <p>Les administrations de l'Etat et ses établissements publics autres que ceux à caractère industriel et commercial, les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 (<i>Collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs</i>) et les établissements mentionnés à l'article L. 5 peuvent, pour mener à bien un projet ou une opération identifiés, recruter un agent par un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération.</p> <p><b>Article L332-25</b></p> <p>Le contrat de projet mentionné à l'article L. 332-24 est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.</p> <p><b>Article L332-26</b></p> <p>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 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.</p>

ANCIENNES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984	NOUVELLES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES AU 01/03/2022
<p><b>Article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b></p> <p>Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour répondre à des besoins temporaires, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison 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, d'un congé régulièrement octroyé en application du I de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, des articles 57, 60 <i>sexies</i> et 75 de la présente loi ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.</p> <p>Les contrats établis sur le fondement du premier alinéa sont conclus pour une durée déterminée et renouvelés, par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Ils peuvent prendre effet avant le départ de cet agent.</p>	<p><b>Article L332-13</b></p> <p>Par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1 (<i>Priorité des fonctionnaires à occuper des emplois civils permanents</i>), pour répondre à des besoins temporaires, des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4 (<i>Collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs</i>) pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux :</p> <p>1° Autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel,</p> <p>2° Indisponibles en raison :</p> <p>a) D'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois,</p> <p>b) D'un congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux.</p> <p>Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il peut prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement.</p> <p>Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.</p>
<p><b>Article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b></p> <p>Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la présente loi peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.</p> <p>Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 41 a été effectuée.</p> <p>Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.</p>	<p><b>Article L332-14</b></p> <p>Par dérogation à la règle énoncée à l'article L. 311-1 (<i>Priorité des fonctionnaires à occuper des emplois civils permanents</i>), pour des besoins de continuité du service, des agents contractuels territoriaux peuvent être recrutés pour occuper des emplois permanents des collectivités et établissements afin de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire territorial, sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-4 (<i>Déclaration des créations et vacances de tout emploi permanent au CDG et publicité de ces créations et vacances d'emploi dans l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques</i>).</p> <p>Le contrat de ces agents est conclu pour une durée déterminée dans la limite d'un an.</p> <p>Le contrat peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de deux ans si, au terme de la durée mentionnée au deuxième alinéa, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi concerné par un fonctionnaire n'a pu aboutir.</p>



ANCIENNES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984	NOUVELLES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES AU 01/03/2022
<p><b>Article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b></p> <p>Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée et sous réserve de l'article 34 de la présente loi, des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants :</p> <p>1° lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,</p> <p>2° 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,</p> <p>3° pour les communes de moins de 1000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15000 habitants, pour tous les emplois,</p> <p>3° bis pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 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 tous les emplois,</p> <p>4° pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article 2, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %,</p> <p>5° pour les emplois des communes de moins de 2000 habitants et des groupements de communes de moins de 10000 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Article L332-8</b></p> <p>Par dérogation au principe énoncé à l'article L. 311-1 (<i>Priorité des fonctionnaires à occuper des emplois civils permanents</i>) et sous réserve que cette vacance ait donné lieu aux formalités prévues à l'article L. 313-1 (<i>Créations des emplois par délibération + mentions à faire figurer dans cette délibération</i>), des emplois permanents peuvent être également occupés de manière permanente par des agents contractuels territoriaux dans les cas suivants :</p> <p>1° Il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires territoriaux susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,</p> <p>2° Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté dans les conditions prévues par le présent code,</p> <p>3° Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants,</p> <p>4° Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création,</p> <p>5° Pour les autres collectivités territoriales ou établissements mentionnés à l'article L. 4 (<i>Collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs</i>), pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %,</p> <p>6° Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.</p> <p><b>Article L332-9</b></p> <p>Les agents contractuels recrutés en application de l'article L. 332-8 sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans.</p> <p>Le contrat est renouvelable dans la limite maximale de six ans. Au terme de cette durée, la reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée.</p>

ANCIENNES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984	NOUVELLES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES AU 01/03/2022
<p><b>Article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b></p> <p>I. Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article 41 n'est pas applicable.</p> <p>II. Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>La durée de six ans mentionnée au premier alinéa du présent II est comptabilisée au titre de l'ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3, à l'exception de ceux qui le sont au titre du II de l'article 3 (contrat de projet). Elle inclut, en outre, les services effectués au titre du deuxième alinéa de l'article 25 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement l'ayant ensuite recruté par contrat.</p> <p>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.</p> <p>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. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement de l'article L. 3131-12 du code de la santé publique n'est pas prise en compte.</p> <p>Lorsqu'un agent remplit les conditions d'ancienneté mentionnées aux deuxième à quatrième alinéas du présent II avant l'échéance de son contrat en cours, les parties peuvent conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée. En cas de refus de l'agent de conclure un nouveau contrat, l'agent est maintenu en fonction jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.</p>	<p><b>Article L327-5</b></p> <p>Lorsqu'un agent contractuel territorial recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L. 332-8 ou L. 332-14 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article L. 313-4 (<i>Déclaration des créations et vacances de tout emploi permanent au CDG et publicité de ces créations et vacances d'emploi dans l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques</i>) n'est pas applicable.</p> <p><b>Article L332-10</b></p> <p>Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>Pour justifier de la durée de six ans prévue à l'alinéa précédent, l'agent contractuel concerné doit avoir accompli des services auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application de la présente sous-section (<i>Emplois permanents</i>) ou de l'article L. 332-23 (<i>Accroissement temporaire d'activité ou accroissement saisonnier d'activité</i>).</p> <p>A ce titre, sont pris en compte :</p> <p>1° Les services accomplis au titre de l'article L. 452-44 s'ils l'ont été auprès de la collectivité ou de l'établissement ayant ensuite recruté l'intéressé par contrat,</p> <p>2° Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel qui sont assimilés à des services accomplis à temps complet,</p> <p>3° Les services accomplis de manière discontinue, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, la période de l'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du code de la santé publique n'est pas prise en compte.</p> <p><b>Article L332-11</b></p> <p>Les parties à un contrat en cours, établi sur le fondement de l'article L. 332-8, peuvent, d'un commun accord, conclure un nouveau contrat à durée indéterminée lorsque l'agent contractuel territorial concerné remplit avant l'échéance de son contrat les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 332-10.</p> <p>L'agent qui décide de ne pas conclure ce nouveau contrat est maintenu en fonctions jusqu'au terme de son contrat en cours.</p>

ANCIENNES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984		NOUVELLES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES AU 01/03/2022
<b>Article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b>	Lorsqu'une collectivité ou un des établissements mentionnés à l'article 2 propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article 3-3 à un agent lié par un contrat à durée indéterminée à cette même collectivité ou ce même établissement public, à une autre collectivité ou un autre établissement public mentionné à l'article 2, à une personne morale relevant de l'article 2 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat ou de l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, l'autorité territoriale peut, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée.	<b>Article L332-12</b> - Lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 332-8 à un agent contractuel territorial lié par un contrat indéterminé à une collectivité ou l'un des établissements publics mentionnés à l'article L. 4 ( <i>Collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs</i> ), une personne morale relevant de l'article L. 3 ( <i>Fonction publique d'Etat</i> ) ou de l'article L. 5 ( <i>Fonction publique hospitalière</i> ) pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée.
<b>Article 25 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b>	... Ils (les centres de gestion) peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet. ...	<b>Article L452-44</b> Sur demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1 ( <i>Centres de gestion de la fonction publique territoriale</i> ), situés dans leur ressort territorial, les centres de gestion peuvent mettre des agents territoriaux à leur disposition pour : 1° Remplacer des agents territoriaux momentanément indisponibles, 2° Effectuer des missions temporaires, 3° Pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu, 4° Effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet. Les centres de gestion peuvent assurer le conseil de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité par la mise à disposition d'agents chargés de la fonction d'inspection des collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande. Cette mission fait l'objet d'une convention avec la collectivité bénéficiaire afin de définir les modalités de sa prise en charge financière.
<b>Article 38 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b>	... Les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité dans les conditions prévues à l'article 45, 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. A l'issue de cette période, les intéressés sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de l'alinéa précédent, notamment les conditions minimales de diplôme exigées pour le recrutement en qualité d'agent contractuel en catégories A et B, les modalités de vérification de	<b>Article L352-4</b> Les personnes en situation de handicap mentionnées au premier alinéa de l'article L. 131-8 ( <i>Personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail</i> ) et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées. Le contrat peut être renouvelé. Sa durée ne peut excéder celle fixée initialement. Au terme de ce contrat, son bénéficiaire est titularisé, sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières le cas échéant exigées pour l'exercice de la fonction.  <b>Article L352-5</b> Dans la fonction publique territoriale, lorsque le recrutement mentionné à l'article L. 352-4 est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une scolarité dans les conditions prévues au chapitre V du titre II ( <i>Grades de catégorie A+ : administrateur·rice, ingénieur·e en chef·fe, conservateur·rice du patrimoine et conservateur·rice de bibliothèques</i> ), la durée du contrat correspond à la durée de cette scolarité augmentée de la durée du stage prévu par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'intéressé a vocation à être titularisé.  <b>Article L352-6</b> L'agent public en situation de handicap mentionnée au premier alinéa de l'article L. 131-8 ( <i>Personnes</i>

ANCIENNES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984	NOUVELLES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES AU 01/03/2022
<p>l'aptitude préalable au recrutement en catégorie C, les conditions du renouvellement éventuel du contrat, les modalités d'appréciation, avant la titularisation, de l'aptitude à exercer les fonctions.</p> <p>Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont la qualité de fonctionnaire.</p>	<p>mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail) bénéficie des adaptations du poste de travail prévues au même article.</p>
<p><b>Article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b></p> <p>Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :</p> <p>1° Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions,</p> <p>2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et 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,</p> <p>3° Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Les conditions d'application du présent article, notamment les conditions d'emploi et de rémunération des personnes recrutées en application du présent article, sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine également les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2°, permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.</p> <p>Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.</p> <p>L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.</p>	<p><b>Article L343-1</b></p> <p>Par dérogation aux dispositions des articles L. 313-1 (<i>Créations des emplois par délibération + mentions à faire figurer dans cette délibération</i>), L. 313-3 (<i>Prise en compte de la population des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans le calcul de la population totale des communes</i>) et L. 327-7 (<i>Recrutement des fonctionnaires par la voie statutaire : inscription sur liste d'aptitude, mutation, détachement ou intégration directe</i>), peuvent être pourvus par des agents contractuels les emplois fonctionnels de direction suivants :</p> <p>1° Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions,</p> <p>2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et 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,</p> <p>3° Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.</p> <p><b>Article L343-2</b></p> <p>Les agents contractuels nommés à l'un des emplois fonctionnels de direction mentionnés à l'article L. 343-1 suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.</p> <p><b>Article L343-3</b></p> <p>La nomination d'un agent contractuel à l'un des emplois fonctionnels de direction mentionnés à l'article L. 343-1 n'entraîne pas sa titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.</p>

ANCIENNES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984	NOUVELLES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES AU 01/03/2022
<p><b>Article 110 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b></p> <p>I. - L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions.</p> <p>Toutefois, il est interdit à l'autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet : 1° Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;</p> <p>2° Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ;</p> <p>3° Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.</p> <p>La violation de cette interdiction emporte de plein droit la cessation du contrat.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités selon lesquelles l'autorité territoriale rembourse les sommes versées à un collaborateur employé en violation de l'interdiction prévue au présent I.</p> <p>Aucune restitution des sommes versées ne peut être exigée du collaborateur.</p> <p>- Le fait, pour l'autorité territoriale, de compter parmi les membres de son cabinet un collaborateur en violation de l'interdiction prévue au I est puni d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.</p> <p>- Lorsqu'elle est concernée par l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, l'autorité territoriale informe sans délai la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique du fait qu'elle compte parmi les membres de son cabinet :</p> <p>1° Son frère ou sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin de celui-ci ou celle-ci ;</p> <p>2° L'enfant de son frère ou de sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin de cet enfant ;</p> <p>3° Son ancien conjoint, la personne ayant été liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son ancien concubin ;</p> <p>4° L'enfant, le frère ou la sœur des personnes mentionnées au 3° du présent III ;</p> <p>5° Le frère ou la sœur des personnes mentionnées au 1° du I.</p> <p>- Les II, III du présent article s'appliquent sans préjudice des articles 432-10 à 432-13 et 432-15 du code pénal.</p> <p>- La nomination de non-fonctionnaires aux emplois mentionnés au premier alinéa du I ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités de rémunération des membres des cabinets ainsi que leur effectif maximal, en fonction, pour les communes, départements et régions, de leur importance démographique et, pour leurs établissements publics administratifs et la métropole de Lyon, du nombre de fonctionnaires employés.</p>	<p><b>Article L333-1</b></p> <p>Pour former son cabinet, l'autorité territoriale d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article L. 4 (<i>Collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs</i>) peut librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions.</p> <p><b>Article L333-2</b></p> <p>Par dérogation aux dispositions de l'article L. 333-1, il est interdit à une autorité territoriale de compter parmi les membres de son cabinet :</p> <p>1° Son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin,</p> <p>2° Ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin,</p> <p>3° Ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.</p> <p>La violation de cette interdiction emporte de plein droit la cessation du contrat.</p> <p><b>Article L333-3</b></p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités selon lesquelles l'autorité territoriale rembourse les sommes versées à un collaborateur employé en violation de l'interdiction mentionnée à l'article L. 333-2.</p> <p>Aucune restitution des sommes versées ne peut être exigée du collaborateur concerné.</p> <p><b>Article L333-4</b></p> <p>La violation par une autorité territoriale de l'interdiction mentionnée à l'article L. 333-2 est punie d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.</p> <p><b>Article L333-5</b></p> <p>Lorsqu'elle est concernée par l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, l'autorité territoriale informe sans délai la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique du fait qu'elle compte parmi les membres de son cabinet :</p> <p>1° Son frère ou sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin de celui-ci ou celle-ci,</p> <p>2° L'enfant de son frère ou de sa sœur, ou le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin de cet enfant,</p> <p>3° Son ancien conjoint, la personne ayant été liée à elle par un pacte civil de solidarité ou son ancien concubin,</p> <p>4° L'enfant, le frère ou la sœur des personnes mentionnées au 3°,</p> <p>5° Le frère ou la sœur des personnes mentionnées au 1° de l'article L. 333-2.</p> <p><b>Article L333-6</b></p> <p>Les articles L. 333-3 et L. 333-5 s'appliquent sans préjudice des articles 432-10 à 432-13 et 432-15 du code pénal.</p> <p><b>Article L333-7</b></p> <p>La nomination d'une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire à un emploi de collaborateur de cabinet ne lui donne aucun droit à être titularisé dans un grade de la fonction publique territoriale.</p>

ANCIENNES DISPOSITIONS DE LA LOI N° 84-53 DU 26/01/1984	NOUVELLES DISPOSITIONS PRÉVUES PAR LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE APPLICABLES AU 01/03/2022
	<p><b>Article L333-8</b> Le collaborateur de cabinet relevant du 8° du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique une déclaration de situation patrimoniale et une déclaration d'intérêts dans les conditions fixées par cet article 11.</p> <p><b>Article L333-9</b> Un décret en Conseil d'Etat détermine l'effectif maximal des collaborateurs de cabinet en fonction : 1° Pour les collectivités territoriales, de leur importance démographique, 2° Pour leurs établissements publics administratifs et la métropole de Lyon, du nombre de fonctionnaires employés.</p> <p><b>Article L333-10</b> Les collaborateurs de cabinet ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, laquelle décide des conditions et des modalités d'exécution du service accompli auprès d'elle.</p> <p><b>Article L333-11</b> Les maires de la ville de Paris et des communes de Lyon et de Marseille peuvent, sur proposition du maire d'arrondissement, nommer un ou plusieurs collaborateurs de cabinet auprès de ce dernier. Le nombre de ces collaborateurs ainsi que leur rémunération sont fixés par délibération du conseil municipal. Les dispositions de la présente sous-section leur sont applicables à l'exception de l'article L. 333-9.</p>
<p><b>Article 110-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984</b></p>	<p><b>Article L333-12</b> Les agents contractuels territoriaux recrutés sur le fondement du code général des collectivités territoriales pour exercer les fonctions de collaborateur de groupe d'élus ou de groupe de délégués sont engagés par contrat à durée déterminée pour une durée maximale de trois ans, renouvelable, dans la limite du terme du mandat électoral de l'assemblée délibérante concernée. La qualité de collaborateur de groupe d'élus ou de groupe de délégués est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale et ne donne aucun droit à titularisation dans un grade de la fonction publique territoriale. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Au terme de cette durée maximale, sa reconduction ne peut avoir lieu que par décision expresse et pour une durée indéterminée.</p>



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :  
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

