

LE RECRUTEMENT PEUT S'EFFECTUER SOIT PAR :

- **Voie de promotion ou de mobilité interne** : l'agent change d'emploi mais reste dans son administration ;
- **Voie de mutation depuis une autre administration territoriale** : le fonctionnaire change d'emploi sans changer de grade, ni de corps ou de cadre d'emplois d'appartenance au sein de la même fonction publique ;
- **Voie de détachement** : le fonctionnaire se trouve placé dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Il exerce ses fonctions et est rémunéré selon les règles applicables dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le détachement intervient à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'employeur public. Au-delà d'une période de cinq ans de détachement auprès du même employeur public, l'intégration directe est obligatoirement proposée à l'agent détaché lorsque cet employeur public souhaite poursuivre la relation de travail avec lui (l'agent peut refuser cette proposition et demander le renouvellement de son détachement sans limitation de durée en cas d'accord des deux parties) ;
- **Voie d'intégration directe dans une autre fonction publique** : elle permet à l'agent d'intégrer, sous certaines conditions, un nouveau corps ou cadre d'emplois, sans détachement préalable. L'intégration directe entraîne la radiation des cadres dans le corps ou cadre d'emplois d'origine et ne permet donc pas la réintégration de droit dans celui-ci ;
- **Voie de mise à disposition** : l'agent demeure dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il est considéré comme occupant son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante mais il exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir ;
- **Voie de recrutement direct** pour les cadres d'emplois de catégorie C qui ne nécessitent pas la réussite à un concours préalablement à un recrutement (exemple : *adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine, agent social, adjoint technique, adjoint technique des établissements d'enseignement*).
- **Voie d'emplois réservés** : dispositif de "solidarité nationale" qui permet d'accéder à la Fonction Publique sans concours et dans toutes les catégories (A, B ou C). Le recrutement se fait sur entretien de sélection.

LE RECRUTEMENT

DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UNE PROCÉDURE NORMÉE

L'accès à la Fonction Publique Territoriale est régi par les articles L.313-1 et suivants du code général de la fonction publique.

Les emplois sont créés par l'organe délibérant⁽¹⁾. La délibération précise le cadre d'emplois et le grade correspondant à chaque emploi créé. La délibération indique également si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel (*dans les limites des dispositions de l'article L332-1 du code général de la Fonction Publique*).

Chaque employeur territorial conçoit et met à jour un tableau des effectifs (ou tableau des emplois). Toute modification de ce tableau est soumise à l'avis du Comité Social Territorial qui est ensuite proposé au vote de l'assemblée délibérante.

Le recrutement ne peut intervenir que si un poste est vacant ou en voie de le devenir.

RAPPEL DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

- Être de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de l'UE ou d'un Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen.*
- Être apte physiquement à exercer les fonctions visées.
- Jouir de ses droits civiques.
- Ne pas avoir subi de condamnations figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions.
- Être en situation régulière au regard des obligations du service national.

⁽¹⁾Conseil municipal, Conseil communautaire, Conseil métropolitain, Conseil départemental, Conseil régional, Conseil syndical...

*Aucune condition de nationalité n'est exigée pour être recruté en qualité de contractuel.



UNE OBLIGATION DE PUBLICITÉ DES EMPLOIS VACANTS

Une fois les procédures d'autorisation et de contrôle réalisées, l'employeur territorial procède aux formalités de publicité.

- **Les centres de gestion** assurent la publication de l'ensemble des emplois de catégories A, B et C vacants sur le territoire de leur département.
- **Le CNFPT** est compétent pour les emplois de catégories A + (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques).

LA PUBLICITÉ DES EMPLOIS VACANTS PEUT ÊTRE :

- ↳ **Simple** : description sommaire des missions portée sur l'arrêté pris par le centre de gestion (ou le CNFPT) et transmis au contrôle de légalité. *Cas notamment des postes pouvant être pourvus par des mobilités internes ou publiés suite à des transferts de personnel après une réorganisation territoriale.*
- ↳ **Assortie d'une publicité élargie** : parution d'une offre présentant le descriptif du poste (missions, profil ...) sur :
 - > emploi-territorial.fr
 - > choisirleservicepublic.gouv.fr
 - > voire sur des sites spécialisés

PRINCIPAUX SITES DE PUBLICATION DES EMPLOIS VACANTS :

- Le site internet des centres de gestion de chaque département ou www.emploi-territorial.fr
- Le portail commun aux trois fonctions publiques : www.choisirleservicepublic.gouv.fr
- Les sites de la presse spécialisée :
 - www.lagazettedescommunes.com
 - www.emploipublic.fr
 - www.territorial.fr
- Le site dédié aux personnes ayant la qualité de travailleur handicapé : www.carrefour-emploi-public.fr



UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT QUI S'APPARENTE À CELUI DU SECTEUR PRIVÉ

La procédure de recrutement dans la Fonction Publique Territoriale s'intègre dans la logique du principe de libre administration des collectivités. C'est au Maire (pour la commune) ou au Président (pour les autres collectivités ou établissements territoriaux) que revient le pouvoir de nomination.

La sélection des candidats s'opère le plus souvent de manière comparable à celle du secteur privé :

- **Présélection des candidats** sur la base des dossiers de candidature (CV, lettre de motivation, références le cas échéant) et/ou parmi les différents viviers de candidats disponibles (ceux détenus par l'employeur mais aussi ceux des centres de gestion).
- **Constitution de la commission de recrutement** (généralement composée d'élus et de techniciens : directeur général des services et/ou directeur des ressources humaines et/ou responsable de service).
- **Organisation d'entretiens de recrutement** (les mêmes candidats peuvent être reçus à deux voire trois reprises), parfois précédés de tests écrits.
- **Sélection** du nouveau collaborateur.

LES CENTRES DE GESTION SONT AU CŒUR DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT :

- ↳ d'une part, **ils gèrent la CVthèque** constituée d'agents en demande de mobilité, de lauréats de concours et de candidats à l'emploi ;
- ↳ d'autre part, **ils sont régulièrement sollicités** par les employeurs publics afin de les assister dans la sélection de leurs collaborateurs.