

## LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### I - LE PRINCIPE : LE RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Comme pour la fonction publique d'Etat, les règles relatives au recrutement dans la fonction publique territoriale sont fixées par le législateur dans le statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit, dans son article 16, que « les fonctionnaires sont recrutés par concours sauf dérogation contraire prévue par la loi ».

Il s'agit de la déclinaison du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. (cf fiche concours)

Toutefois, des dérogations au principe de droit commun de recrutement par concours existent, dans la mesure où elles sont prévues par la loi. Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale, c'est la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui les prévoit.

### II - LES AUTRES MODES DE RECRUTEMENT

#### 1 . Le recrutement par contrat d'agents non titulaires

Les collectivités territoriales et établissements publics en relevant peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents dans certains cas limitativement énoncés (cf fiche sur les agents non titulaires), notamment, pour répondre à des besoins occasionnels de remplacement de fonctionnaires indisponibles ou à des besoins saisonniers.

#### 2. le recrutement sans concours de fonctionnaires

Il s'agit de cas limités, énoncés par l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 :

⇒ en application de la législation sur les emplois réservés, prévue par les articles L 394 et R 396 et suivants du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre. Les candidats éligibles à cette procédure doivent subir une ou plusieurs épreuves et en cas de réussite, sont inscrits sur une liste générale de classement, à partir de laquelle les emplois signalés vacants par les administrations sont pourvus directement (article R 433) ;

⇒ lors de la constitution initiale d'un corps ou d'un cadre d'emplois, ou de la création d'un emploi par transformation de corps, de cadre d'emplois ou d'emplois existants ;

⇒ pour le recrutement de fonctionnaires des catégories C et D, lorsque le statut particulier le prévoit (c'est par exemple le cas pour le recrutement d'adjoints techniques territoriaux, ou d'adjoints administratifs territoriaux) ;

⇒ pour le recrutement des fonctionnaires de catégorie C, lorsque le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique, le cas échéant, selon des conditions d'aptitude prévues par les statuts particuliers ;

⇒ en cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emplois dans un autre cadre d'emplois classé de même catégorie.

### **3. le recrutement par contrat de personnes handicapées**

Elles peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégorie 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 (cf fiche sur les personnes handicapées).

### **4. le recrutement de jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre d'un PACTE**

Les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui sont sortis du système éducatif peuvent être recrutés, dans certaines conditions, dans des emplois de catégorie C par les collectivités territoriales par le biais d'un contrat de droit public appelé PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat), dont l'objet est de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève cet emploi.

Sont éligibles à ce dispositif les jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, ou dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long d'enseignement général, technologique ou professionnel.

Une procédure de sélection, faisant intervenir une commission qui examine les dossiers puis auditionne les candidats sélectionnés, constitue une étape préalable à toute conclusion d'un PACTE. Ce contrat, donnant lieu au versement d'une rémunération minimum, est établi pour une durée variant entre 1 et 2 ans, renouvelable dans la limite d'un an. Au terme de son contrat, après obtention, le cas échéant, du titre ou diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté, et sous réserve de la vérification de son aptitude par une commission nommée à cet effet, l'intéressé est titularisé dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'il occupait. (décret n°2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).