

## **M2S2 : Comment une collectivité peut-elle engager une procédure de recrutement ?**

*Intervenant : FNCDG*

Chaque collectivité dispose d'un tableau des effectifs ou tableau des emplois annexé au budget et au compte administratif.

Le tableau fait état des postes et répertorie les emplois créés dans la structure. Ce tableau est mis à jour en fonction de l'évolution des effectifs et des compétences par l'assemblée délibérante. Il est classé par catégories (A, B et C), par cadres d'emplois et par grades et fait état de leur nombre vacant ou occupé. Il est donc essentiel de s'assurer de la vacance d'un poste, ou en voie de le devenir dans ce tableau des effectifs avant de lancer la procédure de recrutement.

Par ailleurs, la collectivité doit définir son besoin.

Lorsqu'un poste devient vacant suite au départ d'un agent qui l'occupait, il n'est pas nécessaire que l'assemblée délibérante se prononce sur le recrutement à intervenir. En cas de création de poste par l'organe délibérant, la délibération précise le grade correspondant à l'emploi créé.

La délibération doit mentionner de façon explicite: le grade, le motif de recrutement, la nature des fonctions exercées et le niveau de rémunération. Les délibérations créant ou modifiant des emplois doivent être en corrélation avec le tableau des effectifs.

Dans les deux cas, (vacance ou création de poste), c'est l'autorité territoriale qui engage la procédure de recrutement.

Toute création de poste est soumise à l'inscription des crédits correspondants au budget de la collectivité. Le tableau des emplois et les lignes budgétaires regroupant les frais de personnel doivent couvrir les dépenses afférentes.

Une fois prise la décision de recruter, il s'avère indispensable d'élaborer un descriptif du poste par référence à un métier territorial. Toute fiche de poste doit préciser les activités et les compétences dont la collectivité a besoin. Elle en doit pas se résumer à une simple énumération de tâches attendues de la part de l'agent à recruter.

Une fois le besoin défini, la collectivité doit procéder à la déclaration de la création ou de la vacance de poste.

En vertu de l'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que les collectivités territoriales sont tenues de communiquer au Centre de Gestion dans le ressort duquel elles se trouvent, les créations et vacances d'emploi, à peine d'illégalité des nominations. Les Centres de Gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois des catégories A, B et C et publient l'offre sur la bourse de l'emploi.

Cette première publicité permet ainsi aux lauréats de concours de prendre connaissance des vacances de postes déclarées par les collectivités.

Cette procédure doit être mise en œuvre quel que soit le mode de recrutement, qu'il s'agisse d'un recrutement sur liste d'aptitude, par promotion interne, par détachement ou mutation.

En revanche, le recrutement en remplacement momentané d'un fonctionnaire et le recrutement sur un emploi occasionnel ou saisonnier échappent à cette procédure.

Une fois le recrutement opéré pour un poste disponible dans le tableau des effectifs, la collectivité peut procéder au recrutement d'un agent par l'intermédiaire d'un arrêté de nomination.

Rappelons que la priorité des recrutements est réservée aux agents titulaires ou inscrits sur les listes d'aptitudes suite à un concours ou examen professionnel.

S'il s'agit d'un recrutement sur liste d'aptitude, le candidat est nommé stagiaire par l'autorité territoriale.

Le stage désigne la période probatoire au cours de laquelle l'aptitude à l'exercice des fonctions est vérifiée, avant une éventuelle titularisation. En effet, même si la stagiaire a vocation à être titularisé, ce n'est pas un droit.

Après nomination dans un emploi et période probatoire, l'agent est titularisé. La titularisation est la décision expresse qui confère à l'agent la qualité de fonctionnaire.