

Avant toute démarche, vous devrez :

<p>Définir le besoin</p>	<p>Déterminer le cas de recrutement applicable à votre besoin. Afin de vous aider, le CDG de l'AUDE met à votre disposition un document récapitulatif des cas de recrutement d'agents contractuels. A partir du tableau figurant ci-après, vous trouverez le récapitulatif des diverses hypothèses autorisées par le code Général de la Fonction Publique. Chaque situation est expliquée (motif, durée, procédure à suivre...) et assortie de liens qui vous dirigent directement vers les documents nécessaires : modèle de délibération, modèle de contrat, textes de référence.... Vous pouvez télécharger le tableau ci-dessous : Tableau récapitulatif des cas de recrutements d'agents contractuels</p>
<p>Délibérer pour créer l'emploi et l'inscrire au budget</p>	<p>« Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. » article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique. La délibération portant création d'emploi doit préciser le grade ou les grades correspondant à l'emploi créé, la durée hebdomadaire de travail (temps complet ou non complet), la date de la création et la possibilité de recours à un agent contractuel L'organe délibérant vote un crédit au chapitre du budget correspondant à l'emploi et inscrit le nouvel emploi au tableau des emplois annexé. Sur ce tableau figure l'ensemble des emplois de la collectivité ou de l'établissement. La délibération créant un emploi doit être publiée et adressée au Représentant de l'Etat.</p>

Pour tout recrutement sur emploi permanent et contrats de projets :

Conformément aux dispositions du Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels vous devrez :

Publier la procédure de recrutement	<p>Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent de la fonction publique.</p> <p>L'autorité compétente procède 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.</p>
Déclarer la Création ou la Vacance d'Emploi (DCE - DVE)	<p>Cette démarche, préalable à toute embauche, (titulaire ou contractuel) est obligatoire et impose un délai raisonnable de publicité d'une durée d'un mois minimum entre la date de publication sur la bourse de l'emploi et la date de nomination.</p> <p>Ces déclarations s'effectuent sur le Site Emploi Territorial à l'aide des codes d'accès personnel à chaque collectivité partir du lien http://www.emploi-territorial.fr/accueil/ et des informations consultables sur le site.</p>
Saisir une offre d'emploi sur le site Emploi Territorial	<p>Cette offre comprend la fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.</p> <p>Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.</p> <p>La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures qui, sauf urgence, ne peut être inférieure à 1 mois.</p>
Accuser réception de chaque candidature et en vérifier la recevabilité	<p>L'autorité territoriale, ou son représentant, 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.</p>
Présélectionner les candidats	<p>L'appréciation portée par l'autorité compétente sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.</p> <p>L'autorité territoriale, ou son représentant, peut, le cas échéant, 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.</p>

	<p><u>Cas particulier : Article L332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique</u> <i>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.</i> <i>Mêmes dispositions concernant le renouvellement du contrat</i></p>
<p>Convoquer les candidats présélectionnés à un ou plusieurs entretiens</p>	<p>Une information relative aux obligations déontologiques prévues aux articles L.121-1 à L.121-3, L.123-1 à L.123-10 et L.124-1 à L.124-26 du Code Général de la Fonction Publique et aux manquements sanctionnés par les articles 432-12 et 432-13 du code pénal est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.</p> <p>Le ou les entretiens de recrutement sont conduits par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité hiérarchique auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir.</p> <p>Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.</p> <p>Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. • Nomination d'au moins une personne de chaque sexe (si trois personnes) • Présidence est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives. <p><i>Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités 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, 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.</i></p> <p>Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de l'article L.332-13 du Code Général de la Fonction Publique par un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois ou pour le recrutement dans le cadre d'un contrat de projet (articles L.332-24 à L.332-26 CGFP), l'autorité territoriale n'est pas tenue d'appliquer la présente disposition.</p>
<p>Editer un procès-verbal des entretiens de recrutement</p>	<p>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.</p> <p>Ce document est transmis à l'autorité territoriale.</p>
<p>Clôturer la sélection et saisir la décision de recrutement sur</p>	<p>L'autorité de recrutement décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.</p> <p>Elle informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.</p>

le site Emploi Territorial	L'opération est clôturée par le gestionnaire sur le site Emploi-Territorial par la saisie d'une Décision de Recrutement (DR).
Etablir le contrat de l'agent Les contrats sont transmissibles au contrôle de légalité	
Faire la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPE)	Auprès de l'URSAFF
Effectuer la visite médicale d'embauche de l'agent	Auprès de votre Service de Médecine Préventive