



Rendez-vous statut

4 juin 2026

**Agents contractuels:
comment les recruter ?**



Sommaire

Partie 1. Généralités sur le recrutement des agents contractuels

Partie 2. Les motifs de recours aux agents contractuels

Partie 3. La procédure de recrutement des agents contractuels



Partie 1

Généralités sur le recrutement des agents contractuels



Fonctionnaires / contractuels



Les emplois publics sont par **principe** occupés par des **fonctionnaires**

- Recrutement par concours, sauf exceptions prévues par les textes
- Situation statutaire et réglementaire vis-à-vis de l'administration

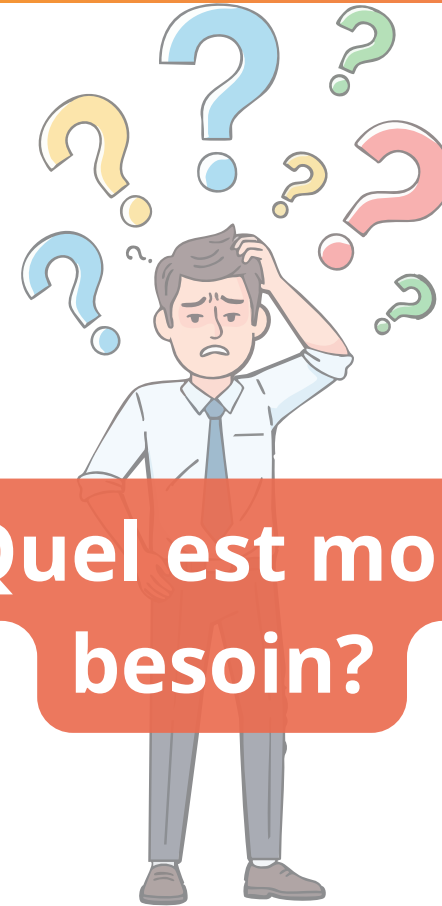


Le recrutement de **contractuels** est **dérogatoire**

- Dans des cas limitativement énumérés par les textes
- Selon une procédure destinée à garantir l'égal accès à l'emploi public



L'identification du besoin



Quel est mon
besoin?

Emploi permanent

- Normalement pourvu par des fonctionnaires ou lauréats de concours
- Peuvent être pourvus par des agents contractuels dans les conditions prévues par les textes

Emploi temporaire

- Correspondent à des besoins occasionnels / temporaires / projets
- Sont pourvus par des agents contractuels



L'identification du besoin

Besoin permanent

- Pourvoir un **emploi permanent** (plusieurs motifs)
- **Remplacement** d'un fonctionnaire momentanément indisponible
- Pourvoir à une **vacance** d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Besoin non permanent

- Accroissement **temporaire** d'activité
- Accroissement **saisonnier** d'activité
- Contrat de **projet**





Le CDI de droit public

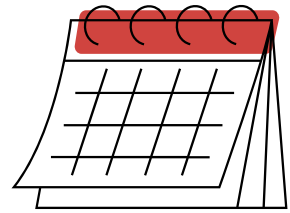


La conclusion des contrats à durée indéterminée est encadrée par **l'article L.332-10 du CGFP** :

- « 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. »



Le CDI de droit public



Pour apprécier la durée de 6 ans de services publics, sont pris en compte :



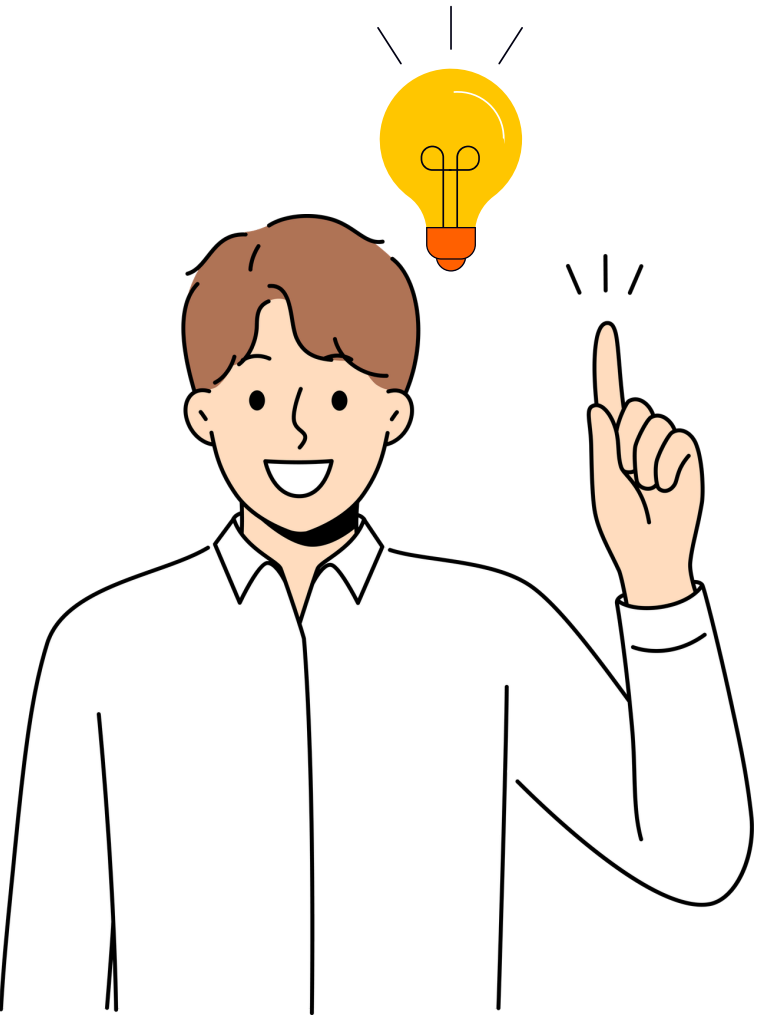
Les contrats conclus au sein de la même collectivité ou du même établissement pour répondre à des **besoins temporaires ou permanents** sur le fondement des articles **L.332-8 à L.332-14 du CGFP**



Les contrats conclus au sein de la même collectivité ou du même établissement pour répondre à des accroissements temporaires ou saisonniers d'activité sur le fondement de l'article **L.332-23 du CGFP**



Le CDI de droit public



Les services accomplis à temps partiel et à temps non-complet sont **assimilés à du temps complet**



Les services accomplis **de manière discontinue** sont pris en compte, sous réserve que **l'interruption entre les contrats n'excède pas 4 mois**



Tout poste occupé par un contractuel est
considéré comme étant vacant.



Les cas particuliers de recrutement : **les vacataires**



3 conditions cumulatives pour établir qu'un agent est vacataire :



le vacataire intervient pour un **besoin ponctuel**



le contrat de vacation est conclu pour réaliser une **action spécifique**



le vacataire est **rémunéré à l'acte**, après service fait



Partie 2

Les motifs de recours aux agents contractuels



Pas de recrutement d'un contractuel sur un
emploi permanent sur un grade accessible sans
concours (échelle C1)

*Adjoint administratif, adjoint technique, adjoint technique des établissements d'enseignement,
adjoint du patrimoine, adjoint d'animation, agent social, opérateur territorial des APS*




Recrutement sur **emploi non permanent**

Fondement juridique	Motif	Durée du contrat	Quand l'utiliser ?	Contrôle de légalité?	DVE / DCE ?
Art. L. 332-23, 1° CGFP	Accroissement temporaire d'activité	12 mois max. (renouvellement inclus) sur une même période de 18 mois consécutifs	Modification ponctuelle et imprévue de l'activité, strictement limitée à l'accomplissement des travaux ou tâches justifiés par la surcharge	NON	NON
Art. L. 332-23 2° CGFP	Accroissement saisonnier d'activité	6 mois max. (renouvellement inclus) pendant une même période de 12 mois consécutifs	Exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année à la même période en fonction du rythme des saisons ou modes de vie collectifs (tourisme, animation, périscolaire, piscine, ...)	NON	NON
Art. L. 332-24 CGFP	Contrat de projet	Durée minimale de 1 an Durée maximale définie par les parties jusqu'à 6 ans	Réalisation d'un projet ou une opération identifiés	OUI	OUI



Recrutement sur **emploi permanent**

Besoins temporaires

Fondement juridique	Motif	Durée du contrat	Quand l'utiliser ?	Contrôle de légalité ?	DVE / DCE ?
Art. L. 332-13, CGFP	Remplacement momentané d'agents indisponibles (titulaires ou contractuels) sur emploi permanent	Dans la limite de l'absence de l'agent (possibilité de tuilage)	<p>Pallier les absences listées exhaustivement par le CGFP : temps partiel, congés de maladie, congé maternité/paternité/adoption, congé parental, congé annuel, etc.</p> <p> Pas de remplacement sur ce motif d'un agent en disponibilité pour convenances personnelles</p>	OUI	OUI
Art. L. 332-14 CGFP	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1 an maximum renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 2 ans	Recrutement d'un agent contractuel dans l'attente de l'obtention du concours correspondant au profil du poste lui permettant d'être recruté comme fonctionnaire	OUI	OUI



Recrutement sur **emploi permanent**

Besoins permanents

Fonde ment juridiq ue	Motif	Durée du contrat	Quand l'utiliser ?	Contrôle de légalité ?	DVE / DCE ?
Art. L. 332-8 1° CGFP	Absence de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	Durée maximale de 3 ans Renouvelable pour une durée maximale de 3 ans	Lorsque les missions de l'agent contractuel ne peuvent être rattachées à un cadre d'emplois au regard de son statut particulier	OUI	OUI
Art. L. 332-8 2° CGFP	Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous toute réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	Dans la limite de 6 ans	Appel à candidature de fonctionnaires infructueux, impossibilité d'attendre le recrutement d'un fonctionnaire, avantage déterminant procuré par le profil ciblé	OUI	OUI



Recrutement sur **emploi permanent**

Besoins permanents

Fondement juridique	Motif	Durée du contrat	Quand l'utiliser ?	Contrôle de légalité ?	DVE / DCE ?
Art. L. 332-8 3° CGFP	Communes de moins de 1000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants	Durée maximale de 3 ans Renouvelable pour une durée maximale de 3 ans supplémentaires Dans la limite de 6 ans	cf. motif	OUI	OUI
Art. L. 332-8 4° CGFP	Communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1000 habitants (pendant 3 ans jusqu'au renouvellement du conseil municipal)		cf. motif	OUI	OUI
Art. L. 332-8 5° CGFP	Emplois à temps non complet quotité inférieure à 50% (17h30)		cf. motif	OUI	OUI



Recrutement sur **emploi permanent**

Besoins permanents

Fondement juridique	Motif	Durée du contrat	Quand l'utiliser ?	Contrôle de légalité	DVE / DCE ?
Art. L. 332-8 6° CGFP	Emplois de communes < 2000 habitants et groupements de communes < 10000 habitants dont la création s'impose à la collectivité	Durée maximale de 3 ans Renouvelable pour une durée maximale de 3 ans supplémentaires	cf. motif	OUI	OUI
Art. L. 332-8 7° CGFP	Secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants	Dans la limite de 6 ans	cf. motif	OUI	OUI



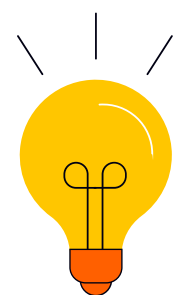
Les cas particuliers de recrutement : **les travailleurs handicapés**



Possibilité de recruter les agents disposant d'une RQTH sur le fondement de **l'article L.352-4 du CGFP**



Contrat d'une durée égale à la durée du stage fixé par le statut particulier **à l'issue duquel l'agent peut être titularisé** y compris sur des grades normalement accessibles par la seule voie du concours (à défaut : saisine de la CAP pour refus de titularisation)



*Il s'agit d'une **faculté** pour l'employeur territorial et non d'une obligation de recourir à ce type de contrat*





Les cas particuliers de recrutement : **les emplois fonctionnels**



Possibilité de **recrutement direct sur les emplois fonctionnels** (DGS, DGST, DGA), sous réserve de remplir la condition de strate démographique (40 000 habs)



Contrats à **durée déterminée** conclus sur le fondement de l'article **L.343-1 du CGFP**





• • • Les cas particuliers de recrutement : **les collaborateurs de cabinet**



Article L.333-1 du CGFP : *"Pour former son cabinet, l'autorité territoriale d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article L. 4 peut librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre librement fin à leurs fonctions."*





Partie 3

La procédure de recrutement des agents contractuels



• • • La procédure de recrutement des agents contractuels

1

La détermination du besoin



2

La création de l'emploi



- Compétence de **l'organe délibérant**
- Pas d'avis préalable du CST
- Inscription des **crédits** correspondants au budget



• • • La procédure de recrutement des agents contractuels



La création de l'emploi - zoom sur la délibération



Contenu de la délibération :

- Motif de recrutement
- Le ou les grade(s) correspondant à l'emploi créé
- Quotité horaire
- Le cas échéant s'il peut être pourvu par un contractuel (motif invoqué, nature des fonctions, niveau de recrutement et rémunération)



Délibération de principe possible uniquement pour le recrutement sur le fondement de l'article L. 332-13 du CGFP



Bonne pratique: mettre à jour le tableau des emplois pour une meilleure visibilité des effectifs



• • • **La procédure de recrutement des agents contractuels**

3

La déclaration de vacance / création d'emploi

- Obligatoire pour tout poste permanent créé ou devenu vacant
- Déclaration réalisée auprès du CDG (contact: emploi@cdg81.fr)
- Délai minimum de 4 semaines, sauf urgence
- Recrutement possible à l'issue de ce délai





• • • La procédure de recrutement des agents contractuels

4.1

L'examen des candidatures



Sur les emplois permanents, le **recrutement des contractuels est dérogatoire**



Les candidats disposent d'un **délai minimum d'1 mois** à compter de la publication de l'offre pour adresser leur candidature à l'autorité territoriale



L'autorité de recrutement doit **accuser réception de chaque candidature** et en vérifier la recevabilité





• • • La procédure de recrutement des agents contractuels

4.2

Les entretiens de recrutement



Sont reçus, lors d'**un ou plusieurs entretiens**, les candidats présélectionnés lors de la phase d'examen des candidatures



Le ou les entretiens de recrutement sont **conduits par au moins une personne relevant de l'autorité auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir** et dans des **conditions adaptées à la nature dudit emploi et aux responsabilités qu'il implique**



A l'issue de l'entretien, un **document précise les appréciations** portées sur chaque candidat et est **transmis à l'autorité de recrutement**



• • • La procédure de recrutement des agents contractuels



Vérification des conditions d'emploi



- ❧ Posséder la **nationalité française** (ou être en situation régulière) et jouir des **droits civiques** y étant attachés
- ❧ La **compatibilité des mentions inscrites sur le bulletin n°2**, s'il y en a, avec les missions exercées
- ❧ Attester d'une position régulière au regard du code du service national
- ❧ Remplir les **conditions de santé particulières** pour les emplois concernés (cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels)



• • • La procédure de recrutement des agents contractuels

6 La rédaction du contrat

Conditions d'emplois
et lieu d'exercice des
missions

Rémunération

Identité et adresse des parties

Droits et obligations

Emploi occupé, catégorie hiérarchique
dont il relève






Date d'effet, durée, période d'essai





• • • La procédure de recrutement des agents contractuels

La période d'essai varie selon la durée du contrat, elle peut être modulée à raison d'un jour par semaine de contrat dans la limite de :

-  **Contrat < 6 mois** : 3 semaines de période d'essai
-  **Contrat < 1 an** : 1 mois de période d'essai
-  **Contrat < 2 ans** : 2 mois
-  **Contrat > 2 ans** : 3 mois
-  **CDI** : 3 mois



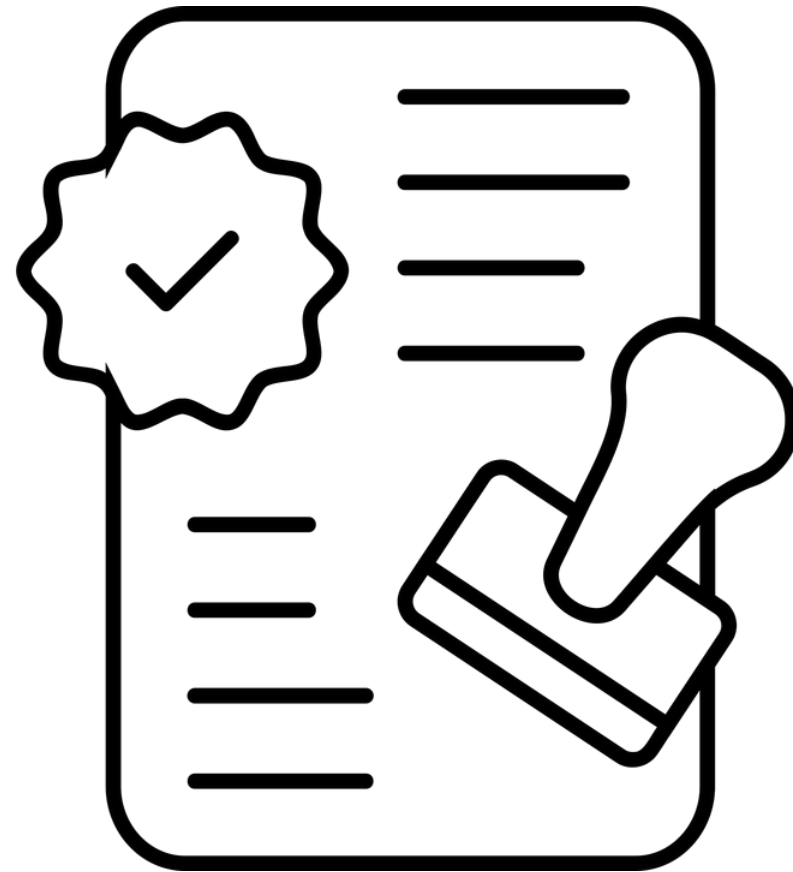
Aucun contrat renouvelé ne peut prévoir une période d'essai **pour un agent exerçant les mêmes missions que celles prévues dans le précédent contrat**



• • • La procédure de recrutement des agents contractuels

1

La transmission au contrôle de légalité



Sauf en cas d'accroissement temporaire/saisonnier d'activité, les actes de recrutement des agents contractuels (les contrats) font partie des actes devant être **transmis au contrôle de légalité**



Le renouvellement du contrat



Lorsque le contrat arrive à son terme, il est possible de le renouveler sous réserve de **suivre à nouveau la procédure de recrutement dans son intégralité**, ce qui implique notamment de :



Refaire une **DVE**



Procéder à la **sélection des candidatures** et réaliser les **entretiens**



Rédiger un **nouveau contrat**



Il n'existe **pas de droit au renouvellement du contrat**



Synthèse de la procédure de recrutement



1 Définition du besoin

2 Délibération créant l'emploi

3 DVE / DCE et
publicité de l'offre
d'emploi

6 Etablissement
du contrat

5 Vérification des conditions de
recrutement du candidat retenu

4 Procédure de recrutement
(examen des
candidatures, entretiens, jury)

7 Transmission au
contrôle de légalité





• • • Conséquences du recrutement irrégulier



Risque contentieux associé au
recrutement irrégulier : annulation du
recrutement



Pour aller plus loin



Zoom sur la fin de contrat



L'indemnité de fin de contrat



Versement **OBLIGATOIRE** si l'agent remplit les conditions



Pour les agents recrutés sur de l'**accroissement temporaire d'activité, du remplacement ou sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP** et dont la durée du contrat conclu et/ou renouvelé n'excède pas 1 an



La rémunération brute globale perçue par l'agent **ne doit pas excéder 2x le montant du SMIC**



Le montant de l'indemnité est égal à **10% de la rémunération brute globale** perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements



Zoom sur la fin de contrat

Les congés annuels



Prise et indemnisation dans les conditions de droit commun applicable aux fonctionnaires



Pas d'indemnisation au 1/10



Indemnisation possible en cas de fin de relation de travail selon la formule suivante:



$$\text{Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris} = \frac{\text{rémunération mensuelle brute} \times 12}{250}$$



Rémunération mensuelle brute = dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet (traitement indiciaire + indemnité de résidence + SFT + primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire)



Zoom sur la fin de contrat

Renouvellement ? Délai de prévenance

- L'autorité territoriale informe l'agent de son **intention de renouveler ou non** le contrat dans un délai fonction de l'ancienneté de l'agent :

Ancienneté de l'agent	Délai avant terme de l'engagement	Personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du code du travail
< 6 mois	8 jours	Durées doublées, dans la limite de 4 mois. Si la reconnaissance du handicap a été préalablement déclarée à l'employeur dans des délais suffisants.
6 mois – < 2 ans	1 mois	
≥ 2 ans	2 mois	
Renouvellement en CDI	3 mois	

- La notification tardive du non renouvellement du contrat ne fait pas échec à la décision de fin de contrat, mais elle constitue une **faute de nature à engager la responsabilité** de la collectivité (préjudice à démontrer)



Zoom sur la fin de contrat



Les documents à transmettre à l'issue de la relation de travail

Le certificat de travail

Document **obligatoire** à fournir à l'issue de la relation de travail

L'attestation France Travail

Permet à l'agent de **faire valoir ses droits** auprès de France Travail

Comporte la **date de recrutement et la fin** de contrat, les **fonctions** occupées, la **catégorie hiérarchique** et la **durée d'exercice effectif** (plus les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif)



Le solde de tout compte n'est **pas obligatoire**



Merci

Merci de votre attention !

**Retrouvez toutes nos missions,
accompagnements et rendez-vous à
destination des employeurs territoriaux sur**

www.cdg81.fr