

## LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

### *I - LE RECRUTEMENT DES AGENTS TITULAIRES*

Le recrutement des agents titulaires obéit à des règles communes pour les trois fonctions publiques (A) et des règles spécifiques propres à chacune d'entre elles : FPE (B), FPT (C) et FPH (D).

#### *A - Les règles communes aux trois fonctions publiques*

##### *a) Conditions générales*

Quel que soit le concours présenté, pour être fonctionnaire, il faut :

- ✓ posséder la nationalité française ou celle d'un Etat membre de l'Union européenne (UE) ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou suisse,
- ✓ jouir de ses droits civiques,
- ✓ le cas échéant, ne pas avoir subi de condamnation figurant au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatible avec l'exercice des fonctions,
- ✓ être en position régulière au regard des obligations du service national. Pour les candidats français nés après le 31 décembre 1978 et pour les candidates françaises nées après le 31 décembre 1982, les attestations de recensement et de participation à la journée d'appel à la préparation à la défense sont requises,
- ✓ remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

##### *b) Conditions d'âge*

Les conditions d'âge requises pour l'accès aux concours de la fonction publique ont été partiellement supprimées. L'absence de limite d'âge pour l'accès aux concours est la règle.

Des exceptions peuvent toutefois être maintenues dans certains cas :

- ✓ pour le recrutement des fonctionnaires dans les corps, cadres d'emplois et emplois classés en catégorie active (âge de départ à la retraite avancé),
- ✓ dans le cadre de la progression de carrière des fonctionnaires, lorsqu'elle résulte des exigences professionnelles (expérience ou ancienneté) requises par les missions du corps, cadre d'emploi ou emploi,
- ✓ lorsque l'accès aux corps, cadres d'emplois et emplois est subordonné à l'accomplissement d'une période de scolarité préalable d'au moins 2 ans.

##### *c) Conditions de diplôme*

Une condition de diplôme ou de titre est exigée pour l'accès à la plupart des concours. Cette condition n'est pas opposable dans certains cas, pour charge de famille et pour les sportifs de

haut niveau (figurant sur une liste établie chaque année par le ministère chargé des sports), sauf dans le cas où la possession du diplôme est légalement exigée pour l'exercice de la profession (médecin ou infirmier par exemple). Pour se présenter à certains concours, les candidats qui ne possèdent pas le diplôme requis peuvent obtenir une équivalence. Ils doivent justifier d'une qualification au moins équivalente attestée par un diplôme, un titre, une formation ou encore une expérience professionnelle, délivrés en France ou dans un autre pays de l'EEE. Dans certains cas, cette équivalence est accordée de droit. Dans d'autres, des commissions d'équivalence de titres et diplômes doivent être saisies.

#### *d) Condition d'ancienneté de services*

Il est demandé aux candidats s'inscrivant aux concours internes de justifier d'une certaine ancienneté dans l'administration, en qualité d'agent non-titulaire et / ou de fonctionnaire selon le cas. Cette condition d'ancienneté de services est variable et fixée par chaque statut particulier.

## *B - Le recrutement des agents titulaires de l'Etat*

### *a) Principe*

Le recrutement des agents titulaires de l'Etat s'effectue par concours.

Toutefois, un recrutement direct est possible :

- ✓ en application de la législation sur les emplois réservés,
- ✓ lors de la constitution initiale d'un corps,
- ✓ pour le recrutement de certains fonctionnaires de catégorie C (accès au 1er grade de certains corps),
- ✓ ou en cas d'intégration totale ou partielle d'un corps dans un autre corps classé dans la même catégorie.

### *b) Types de concours*

Il existe trois types de concours différents :

- **Concours externes**

Ils sont ouverts essentiellement aux candidats justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Le diplôme ou niveau d'études requis (baccalauréat par exemple) varie en fonction de la catégorie du concours présenté : A, B ou C. Certains concours de catégorie C n'exigent aucune condition de diplôme. Dans des conditions définies par décret, un autre diplôme, un autre titre, une autre formation ou l'expérience professionnelle du candidat peuvent être pris en compte en lieu et place du diplôme requis pour se présenter à certains concours. Dans certains cas, cette équivalence est accordée de droit. Dans d'autres, des commissions d'équivalence de titres et diplômes doivent être saisies.

- **Concours internes**

Ils sont réservés aux candidats appartenant déjà à l'administration (fonctionnaires ou agents non titulaires des trois fonctions publiques) et justifiant d'une certaine ancienneté de service. Cette condition d'ancienneté est fixée par chaque statut particulier. Les concours internes sont, en général, accessibles sans condition de diplôme, ni d'âge, mais il existe des concours qui requièrent un diplôme (concours internes de l'enseignement par exemple).

- **Troisièmes concours**

Pour l'accès à certains corps, des concours réservés - appelés troisièmes concours - peuvent être ouverts aux candidats qui justifient :

- ✓ de l'exercice, pendant un certain nombre d'années, d'une ou plusieurs activités professionnelles (en tant que salarié de droit privé ou travailleur indépendant),
- ✓ d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée locale,
- ✓ ou d'une expérience de responsable dans une association (même en qualité de bénévole). La durée de ces activités et de ces mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas la qualité, lorsqu'ils les exerçaient, de fonctionnaire ou d'agent public.

### *c) Contenu des concours*

Les concours peuvent :

- ✓ être organisés sur épreuves,
- ✓ ou consister en une sélection faite par le jury, au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats, complétée éventuellement d'épreuves.

Lorsque le concours est organisé sur épreuves, l'une d'entre elles peut consister en la présentation par le candidat des acquis de son expérience professionnelle, en relation avec les fonctions qu'ouvre le concours. Il s'agit de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Ces acquis peuvent être également présentés en complément des titres ou des titres et travaux pour les concours basés sur cette sélection.

### *d) Organisation des concours et liste d'admission*

Organisé au niveau national ou local, chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'admission classant les candidats déclarés aptes par le jury par ordre de mérite. L'inscription sur cette liste ne vaut pas recrutement. Une liste complémentaire est également établie dans le même ordre. Cette liste est utilisée en cas de défaillance de candidats inscrits sur la liste principale ou, éventuellement, pour pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours. Pour chaque concours, le nombre des postes qui peut être pourvu par les candidats inscrits sur la liste complémentaire ne peut dépasser un certain pourcentage du nombre des postes offerts au concours.

### *e) Nominations*

Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste principale d'admission, puis éventuellement dans l'ordre d'inscription sur la liste complémentaire, dans la limite des postes vacants à pourvoir. La validité de la liste complémentaire cesse à la date du début des épreuves du concours suivant et, au plus tard, 2 ans après sa date d'établissement.

### *f) Stage*

Après le concours, le candidat reçu est nommé en qualité de stagiaire. La durée du stage est fixée par le statut particulier du corps dans lequel il est nommé (souvent un an). Le stagiaire perçoit une rémunération dès qu'il est installé soit :

- ✓ dans un emploi du corps dans lequel il sera titularisé,
- ✓ dans une école de formation.

Le stagiaire ne peut être licencié que pour faute disciplinaire (exclusion définitive du service), pour insuffisance professionnelle ou inaptitude physique, sous certaines conditions.

## *C - Le recrutement des agents titulaires de la fonction publique territoriale*

### *a) Principe*

Le recrutement des fonctionnaires des communes, des départements, des régions et de leurs établissements publics, s'effectue par concours. Toutefois, un recrutement direct est possible :

- ✓ en application de la législation sur les emplois réservés,
- ✓ lors de la constitution initiale d'un cadre d'emploi,

- ✓ pour le recrutement de certains fonctionnaires de catégorie C (accès au 1er grade de certains cadres d'emplois),
- ✓ ou en cas d'intégration totale ou partielle des fonctionnaires d'un cadre d'emploi dans un autre cadre d'emploi classé dans la même catégorie.

#### ***b) Types de concours :***

Il existe les mêmes types de concours que pour la fonction publique d'Etat.

#### ***c) Contenu des concours***

Les concours peuvent être organisés :

- ✓ sur épreuves,
- ✓ ou sur titres et épreuves.

Les épreuves des concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats.

Il s'agit de la **reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle** (RAEP).

#### ***d) Autorités organisatrices des concours***

Les concours d'entrée dans la fonction publique territoriale sont organisés :

- ✓ soit par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou ses délégations régionales ou interdépartementales,
- ✓ soit par les centres de gestion de la fonction publique territoriale,
- ✓ soit par les collectivités locales elles-mêmes.

Se renseigner auprès de ces organismes.

#### ***e) Inscription sur liste d'aptitude et recherche d'emploi***

Les candidats admis au concours sont inscrits sur une liste d'aptitude, établie par ordre alphabétique. Cette inscription est valable un an, renouvelable deux fois à la demande des lauréats. Pendant cette période, ils doivent rechercher un emploi dans une collectivité locale. Ils peuvent recevoir des propositions d'emplois des collectivités locales, auxquelles ils doivent répondre. Après deux refus d'offres d'emploi transmises par une collectivité ou un établissement local à l'autorité organisatrice du concours, les lauréats sont radiés de la liste d'aptitude.

#### ***f) Nomination en qualité de stagiaire***

Après acceptation de l'offre d'emploi, l'intéressé est nommé en tant que stagiaire. La durée du stage est en général d'un an (sauf dispositions contraires).

Le stagiaire perçoit une rémunération :

- ✓ dès sa nomination dans le cadre d'emplois dans lequel il sera titularisé,
- ✓ ou, s'il doit suivre une formation obligatoire dans une école avant sa titularisation, dès sa nomination en qualité d'élève stagiaire.

Le stagiaire ne peut être licencié que pour faute disciplinaire (exclusion définitive du service), insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, sous certaines conditions.

## ***D - Le recrutement des agents titulaires de la fonction publique hospitalière***

### ***a) Principe***

Le recrutement des agents de la fonction publique hospitalière s'effectue par concours. Toutefois, des recrutements sans concours peuvent intervenir :

- ✓ en application de la législation sur les emplois réservés,
- ✓ lors de la constitution initiale d'un corps ou emploi,
- ✓ pour le recrutement de certains fonctionnaires de catégorie C (accès au premier grade de certains corps),
- ✓ ou en cas de changement d'établissement pour occuper un emploi auquel le grade donne vocation.

### *b) Types de concours*

Il existe les trois mêmes types de concours que dans la fonction publique d'Etat.

### *c) Contenus des concours*

Les concours peuvent :

- ✓ être organisés sur épreuves,
- ✓ ou consister en une sélection faite par le jury, au vu soit des titres, soit des titres et travaux des candidats, complétée éventuellement d'épreuves.

Lorsque le concours est organisé sur épreuves, l'une d'entre elles peut consister en la présentation par le candidat des acquis de son expérience professionnelle, en relation avec les fonctions qu'ouvre le concours. Il s'agit de la **reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle** (RAEP). Ces acquis peuvent être également présentés en complément des titres ou des titres et travaux pour les concours basés sur cette sélection.

### *d) Organisation des concours*

Les concours hospitaliers sont organisés soit :

- ✓ par l'Etat au niveau national, régional ou départemental,
- ✓ soit localement par les établissements de santé et assimilés.

Ils peuvent également être organisés localement pour plusieurs établissements d'un département ou d'une région. Le nombre d'emplois mis au concours est égal au nombre d'emplois déclarés vacants en vue de ce concours.

### *e) Liste d'admission au concours*

Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste classant par ordre de mérite les candidats déclarés aptes par le jury. Une liste complémentaire est également établie dans le même ordre, en vue du remplacement éventuel de candidats de la liste principale qui ne peuvent être nommés, ou de pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours. Le nombre des emplois qui peuvent être pourvus par la nomination de candidats inscrits sur la liste complémentaire ne peut excéder un pourcentage, fixé par décret, du nombre d'emplois offerts au concours. La validité de la liste complémentaire cesse à la date d'ouverture du concours suivant, et au plus tard, un an après sa date d'établissement.

### *f) Nominations*

Elles interviennent dans l'ordre de classement sur la liste principale, puis, le cas échéant, sur la liste complémentaire. Lorsque plusieurs établissements sont concernés par les postes ouverts, les candidats sont affectés en fonction de leurs préférences prises en compte selon l'ordre de mérite.

### *g) Stage*

Le candidat reçu au concours est nommé en qualité de stagiaire. La durée du stage est fixée par le statut particulier (un an dans le cas le plus fréquent).

Le stagiaire perçoit une rémunération dès qu'il est installé soit :

- ✓ dans un emploi du corps dans lequel il sera titularisé,
- ✓ ou dans une école de formation.

Il ne peut être licencié que pour faute disciplinaire (exclusion définitive du service), pour insuffisance professionnelle ou inaptitude physique, sous certaines conditions.

### ***E- Les allocations pour la diversité dans la fonction publique***

Les allocations pour la diversité dans la fonction publique sont destinées à soutenir financièrement les candidats les plus méritants à préparer les concours de la fonction publique.

#### ***a) Publics concernés***

- les personnes sans emploi et titulaires d'un diplôme leur permettant de présenter un concours de catégorie A ou B et suivies par un tuteur ;
- les étudiants préparant un ou plusieurs concours de la fonction publique, notamment ceux qui sont inscrits dans les instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) et les centres de préparation à l'administration (CPAG) ou qui s'engagent à suivre une préparation mise en place par des écoles du service public ou des employeurs publics.

#### ***b) Conditions d'attribution***

Les allocations sont attribuées en fonction :

- des ressources financières des candidats ou de leur famille (qui ne doivent pas dépasser 40 590 € à la rentrée 2008),
- et des résultats de leurs études antérieures.

Les allocations sont accordées par le préfet, dans le cadre d'un contingent régional.

Le versement de l'allocation est subordonné à la fréquentation assidue de la préparation aux concours et à la participation aux exercices de tutorat.

Le bénéficiaire doit s'engager à :

- se présenter à l'issue de l'année de préparation aux épreuves d'admissibilité de l'un des concours pour lesquels l'aide lui a été accordée ;
- en cas de succès, de rester effectivement au service de l'une des trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière) pendant cinq ans. S'il ne remplit pas son engagement, il devra rembourser au Trésor les sommes perçues au titre de cette allocation.

#### ***c) Durée et montant***

Les allocations, versées par trimestre, sont accordées pour une durée d'un an (exceptionnellement renouvelable une fois). Leur montant s'élève à 2000 € pour l'année 2008-2009.

## ***II - LE RECRUTEMENT DES AGENTS NON TITULAIRES***

### ***A - Les modalités de recours aux agents non titulaires***

#### ***a) Principe***

Les emplois permanents de l'administration (que ce soit la fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière) sont normalement occupés par des fonctionnaires. Toutefois, celle-ci peut recruter à titre dérogatoire, dans certains cas, des agents non titulaires. On parle d'agents contractuels de droit public.

#### ***b) Contrat ou engagement écrit***

L'agent non titulaire est recruté par contrat ou par un engagement écrit (arrêté). Ce contrat ou cet engagement précise la disposition législative en vertu de laquelle il est établi, sa date d'effet, la définition du poste occupé, les conditions d'emploi de l'agent, notamment les modalités de sa rémunération, et ses droits et obligations lorsqu'ils ne sont pas inscrits dans un texte général.

### *c) Conditions requises pour le recrutement*

Le candidat doit remplir un certain nombre de conditions. Il faut :

- ✓ s'il est de nationalité française ou ressortissant d'un pays membre de l'Union européenne (UE), qu'il jouisse de ses droits civiques et qu'il soit en position régulière au regard du service national,
- ✓ s'il est ressortissant d'un pays tiers à l'UE, qu'il soit en séjour régulier en France et autorisé à travailler,
- ✓ que les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ne soient pas incompatibles avec l'exercice des fonctions (les ressortissants étrangers font l'objet d'une enquête administrative destinée à s'assurer qu'ils peuvent être recrutés),
- ✓ qu'il possède les conditions d'aptitude physique requises pour la fonction.

## *B - Les différents cas de recours aux agents non titulaires*

### *a) Les remplacements et besoins occasionnels*

Lorsque le service ne peut être assuré par des fonctionnaires titulaires, l'administration peut faire appel, momentanément et pour une durée temporaire, à des agents contractuels.

Le recours à ces agents, fixé par la loi, est possible pour :

- ✓ assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles (notamment en raison d'un congé de maladie, de maternité, parental),
- ✓ exercer des fonctions correspondant à un besoin occasionnel ou saisonnier.

En outre, dans les collectivités locales, dans leurs établissements publics et les établissements publics de santé et assimilés, la conclusion de contrats est également prévue pour faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire.

Ces contrats sont toujours des contrats à durée déterminée. Leur durée est fonction soit de la durée prévisible du remplacement, soit du besoin occasionnel [6 mois (administrations territoriales),

10 mois (Etat) ou 12 mois maximum (administrations hospitalières)] ou saisonnier (6 mois maximum au cours d'une année). Les contrats passés en vue d'assurer temporairement la vacance d'un emploi dans une collectivité territoriale ou un établissement de santé ou assimilé sont conclus pour une durée maximale d'un an.

### *b) Les autres cas de recrutement d'agents contractuels*

- **L'Etat et ses établissements publics administratifs peuvent aussi recruter des agents non titulaires :**
  - ✓ lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
  - ✓ pour les emplois de catégorie A, et dans les ambassades et représentations de l'Etat à l'étranger, pour les emplois des autres catégories (B et C), lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,
  - ✓ pour occuper les emplois permanents à temps incomplet d'une durée inférieure à 70 % d'un temps complet.

- **Les communes, départements, régions et leurs établissements publics ont également la possibilité d'engager des agents non titulaires :**
  - ✓ lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions demandées,
  - ✓ pour les emplois de catégorie A exclusivement, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient,
  - ✓ dans les communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants uniquement, pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet inférieur au mi-temps.
- **Les établissements de santé et assimilés peuvent de la même manière recourir à des agents contractuels :**
  - ✓ pour l'ensemble des catégories (A, B et C) lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers correspondant aux fonctions, ou lorsqu'il s'agit de nouvelles fonctions prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées,
  - ✓ pour pourvoir les emplois permanents à temps non complet inférieur au mi-temps.

Les agents ainsi recrutés dans les trois fonctions publiques sont engagés par des contrats à durée déterminée (CDD), de 3 ans maximum. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse. Depuis le 27 juillet 2005, la durée des contrats successifs ne peut dépasser 6 ans. Si, à l'issue de ces 6 années, ces contrats sont de nouveau reconduits, ils ne peuvent l'être que pour une durée indéterminée dans certaines conditions (agents de catégorie A sur emploi permanent). Une décision expresse doit intervenir.

Il est à noter qu'un dispositif transitoire, qui s'applique dans les trois fonctions publiques, a été prévu afin de régler la situation des agents en fonction ou en congé au 27 juillet 2005, et recrutés sur un emploi permanent. Elle est réglée différemment selon leur ancienneté suivant ces modalités :

- ✓ les agents recrutés depuis moins de 6 ans pourront, le cas échéant, si l'administration le souhaite, voir leur engagement reconduit pour une durée déterminée dans la limite de 6 ans. A l'issue de ces 6 années, ils ne pourront plus être recrutés que par CDI ;
- ✓ les agents employés de manière continue depuis 6 ans ou plus bénéficient, au terme de leur contrat, si leur engagement est reconduit par décision expresse, d'un CDI.

Enfin, certains agents sous CDD bénéficient automatiquement de la transformation de leur contrat en CDI, à la date du 27 juillet 2005. Cette mesure s'applique aux agents qui satisfont, au 1<sup>er</sup> juin 2004 ou au plus tard au terme de leur contrat en cours, aux conditions suivantes :

- ✓ être âgé d'au moins 50 ans,
- ✓ être en fonction ou bénéficiaire d'un congé,
- ✓ justifier d'une durée de service effectif d'au moins 6 ans au cours des 8 dernières années,
- ✓ occuper un des emplois cités plus haut (cas de recrutement dans les administrations d'Etat, territoriale ou hospitalière).

***Plus d'infos sur le recrutement dans la fonction publique avec nos fiches :***

**Le parcours d'accès « pacte »**

**Les travailleurs handicapés dans la fonction publique**