GT projet de décret du gouvernement relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

La loi du 6 août a ajouté dans la loi du 13 juillet 1983 un alinéa stipulant que le recrutement d’agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents *“est prononcé à l’issue d’une procédure permettant de garantir l’égal accès aux emplois”.* Et ce à l’exception des emplois supérieurs laissés à la décision du gouvernement, des emplois de directeur général des services des collectivités territoriales et des emplois de directeur de centre hospitalier. “*Un décret en Conseil d’État prévoit les modalités de cette procédure, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l’établissement public ainsi que de la durée du contrat”,* stipulait aussi la loi du 6 août. C’est ce texte qui était l’objet de ce groupe de travail et qui devrait passer en conseil commun le 17 octobre.

Ce décret vise à définir une procédure qualifiée de « minimale » par la DGAFP, afin que le contrôle déontologique, les conditions de l’égalité d’accès et la transparence soient vérifiés en cas de recrutement d’agents contractuels sur un emploi permanent.

La FSU a redit son opposition de fond à l’élargissement du recours au contrat dans la fonction publique, et a dénoncé le paradoxe qu’il y a à devoir recréer des conditions minimales de vérification déontologique et d’égalité d’accès alors que c’est le recrutement par concours qui en est la meilleure garantie. Par ailleurs nous avons réaffirmé que ces conditions minimales ne sont absolument pas réunies par ce décret.

La procédure de recrutement pourra être confiée, le cas échant, à un organisme extérieur à l’autorité de recrutement : des agences privées de recrutement seraient alors chargées de l’ensemble de la procédure y compris de présélectionner les candidats qui, ensuite, seraient convoqués à un entretien, conduit par l’autorité hiérarchique dont relève l’emploi à pourvoir. Les organisations syndicales ont dénoncé cette possible externalisation du recrutement. À l’issue des entretiens, un « document », qualifié de « procès-verbal » dans la Fonction publique territoriale, devra préciser “les appréciations portées sur chaque candidat au regard de leurs compétences, aptitudes, expérience professionnelle et capacité à exercer les missions dévolues à l’emploi à pourvoir”. Les employeurs territoriaux sont intervenus pour demander que la « motivation » du candidat soit également un critère de sélection.

Les premiers articles du décret énoncent des principes généraux, dont la nécessité d’ouvrir une période de possibilité de candidater d’au moins un mois. Ce délai d’un mois peut être raccourci « en cas d’urgence », les organisations syndicales sont intervenues pour demander des précisions sur la définition de l’urgence (à la fois qui la définit et comment), la DGAFP a dit qu’elle allait peut-être remplacer cette mention par « les nécessités de service ».

L’article 4 du décret précise que le recrutement d’un contractuel doit partir du « constat du caractère infructueux du recrutement d’un fonctionnaire », donnant faussement l’impression de rappeler la priorité de recrutement d’un fonctionnaire, mais les questions que nous avons posées ont permis de préciser qu’il n’en est rien : en effet, la DGAFP a bien dit qu’elle ne souhaitait pas qu’il y ait de « séquençage », c’est-à-dire d’abord l’examen des candidatures de fonctionnaires puis celles de contractuels, dans le schéma retenu les fonctionnaires ET les contractuels candidatent en même temps. Et si un fonctionnaire et un contractuel sont candidats en même temps sur un poste, l’autorité de recrutement pourra établir le constat du « caractère infructueux » en établissant que le fonctionnaire qui a candidaté ne présentait pas les qualités requises pour ce poste précis. De facto, la priorité du fonctionnaire n’existe donc plus.

Les OS sont intervenues pour demander des clarifications sur le statut de la « convocation » (donne-t-elle lieu à paiement de frais de déplacement, etc), sur l’information des candidats non retenus, qu’ils n’aient pas été pré sélectionnés ou pas retenus ensuite, pour l’instant le texte dit seulement que l’autorité de recrutement aura la charge d’informer, “par tout moyen approprié”, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature, la formule permet donc un simple coup de fil, et rien n’est prévu pour les candidats non pré-selectionnés. De même, nous sommes intervenus pour avoir des clarifications sur le statut du document d’entretien ou procès-verbal, les réponses n’ont pas été claires, il a été rappelé que c’est un document administratif, qui a une portée juridique (mais pas de réponse par exemple sur le fait de le porter au dossier d’un agent ou futur agent).

A noter que quelque soit le statut de la personne recrutée (fonctionnaire ou contractuel) le 1er alinéa de l’art 5 dispose que l’autorité de recrutement à l’obligation de vérifier la recevabilité de chaque candidature « au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l’accès à l’emploi » ce qui semble ainsi protéger les professions réglementées

Nous avons demandé à ce que les éléments de rémunération figurent sur la fiche de poste au moment de sa publication, l’administration ne veut pas les faire figurer.

L’article 8 traite des cas d’exclusion de certains emplois de cette procédure.

Pour les emplois devant être pourvus en raison de la nature des missions ou des conditions requises à leur exercice par certains agents contractuels (de la police, de l’armée, de la gendarmerie, ou dans certains cas de l’éducation nationale (AESH et AED) et de l’enseignement supérieur (ATER)), la procédure de recrutements sera définie par l’autorité de recrutement. Le recrutement dans les emplois de direction des établissements publics de l’État sera, lui, régi ultérieurement.

Mais là encore, rien n’a véritablement été clarifié suite aux questions que les organisations syndicales ont posées. Par exemple, les emplois relevant d’un tableau périodique de mutation ne peuvent pas, à priori, en relever mais les réponses n’ont pas été claires à ce propos, renvoyant à la discussion sur le décret « lignes directrices de gestion / CAP » où tous les arbitrages n’ont pas encore été faits.

Certains emplois sont explicitement exclus de la nécessité d’adopter nouvelle procédure, par exemple les recrutements ATER qui se font par un jury de pairs, continueront à se faire de la même manière.

Lorsque l’offre d’emploi prévoit que l’emploi est à pourvoir par un contrat à durée déterminée d’une durée inférieure à un an, la procédure de recrutement comprendra “au moins les phases de réception, d’examen de la recevabilité des candidatures et de convocation à un entretien” mais pas les autres (et pas la pré sélection notamment)