

Procédure de recrutement des emplois permanents

Emploi devenant vacant ou créé par délibération

Publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi
auprès du Centre de Gestion de la Petite Couronne

L'avis de vacance/ création et l'offre d'emploi décrivent les missions du poste, les qualifications requises, les compétences attendues, les conditions d'exercice et le cas échéant les sujétions particulières attachées aux postes, le/les fondement(s) juridique(s) permettant d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel, la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

Phase de dépôt des candidatures, qui sauf urgence, ne peut être inférieure à 1 mois à compter de la publication de l'avis de vacance / création d'emploi.

Étude de la recevabilité des candidatures

Appréciation basée sur des critères objectifs : qualifications et expérience professionnelles, compétences, aptitudes et potentiel du candidat à exercer les missions du poste

Si l'emploi permanent à pourvoir relève de l'art. 3-3-2 de la loi n°84-53 du 26/10/84, l'examen des candidatures des contractuels n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire.

Information des candidats non retenus
par tout moyen approprié

L'autorité territoriale peut écarter toute candidature ne correspondant pas aux conditions de recrutement des agents publics ou au profil recherché (au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise).

Convocation des candidats présélectionnés à un ou plusieurs entretiens

Les entretiens sont conduits par le responsable hiérarchique de l'agent recruté et par un ou plusieurs représentants de l'autorité territoriale. Une information relative aux obligations déontologiques des agents publics est remise aux candidats non fonctionnaires.

NB : étape facultative pour les contrats de remplacement d'une durée inférieure à 6 mois (art. 3-1, loi n°84-53)

Rédaction du procès-verbal récapitulant les appréciations portées sur chaque candidat

Synthèse établie par les personnes ayant conduit le/les entretien(s), au regard des compétences, aptitudes, qualification, expérience professionnelles et du potentiel des candidats à exercer les missions du poste à pourvoir.

Ce document est transmis à l'autorité territoriale qui décide de la suite à donner à la procédure de recrutement (choix du candidat)

Information des candidats non retenus
par tout moyen approprié

Information du candidat retenu

Vérification que le candidat remplit les conditions de nomination, et notamment d'aptitude physique

Recrutement de l'agent
par contrat s'il n'est pas fonctionnaire

Références :

- Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019
- Loi n°2019-828 du 06 août 2019