

La procédure de recrutement des agents contractuels sur emploi permanent

Code général de la fonction publique

*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*

Sommaire

Références juridiques	3
1. Quelles modifications apportent le décret n° 2019-1414 ?	3
2. Quels sont les contrats concernés ?.....	4
3. Quelle est la nouvelle procédure à suivre pour garantir l'égal accès aux emplois publics	6
4. Quelles sont les conditions exigées pour le recrutement des agents contractuels de droit public.....	8
6. ANNEXE 1 : Rappel de la procédure complète (<i>cette procédure est également à appliquer en cas de renouvellement de contrat</i>).....	11
7. ANNEXE 2 : Information relative aux obligations déontologiques transmises au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire	12
8. ANNEXE 3 : Document récapitulant les appréciations portées sur chaque candidat à l'issue de la procédure de recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics	13

Références juridiques

- [Code général de la fonction publique](#) (CGFP),
- [Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, articles 2-3 à 2-10,](#)
- [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](#)

1. Quelles modifications apportent le décret n° 2019-1414 ?

Ce décret précise la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels sur le fondement du Code général de la fonction publique (CGFP infra.).

Le décret n° 2019-1414 instaure 9 articles après l'article 2-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Il insère les articles 2-2 à 2-10 au décret n° 88-145.

La publication de ce décret rend applicable les dispositions prévues par le CGFP concernant :

- La possibilité de recruter des agents contractuels de droit public sur des emplois du niveau des catégories A, B et C (et non plus seulement de catégorie A) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie.
- Le recours des employeurs publics territoriaux à des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents :
 - dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois,
 - dans les autres collectivités territoriales et leurs établissements publics (qui ne disposaient pas jusqu'ici de cette faculté). Cette possibilité de recourir au contrat concerne les emplois à temps non complet dont la quotité de travail est inférieure à 50 %.
 - tout emploi permanent dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création.

A NOTER : La publication de ce décret rend applicable également la formation initiale aux agents contractuels recrutés en application du CGFP pour pourvoir un emploi permanent, sauf lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à un an : à l'instar des fonctionnaires, ceux-ci sont astreints à suivre la formation d'intégration délivrée par le CNFPT et de professionnalisation.

2. Quels sont les contrats concernés ?

Les recrutements pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique territoriale relevant des cas de recours aux agents contractuels prévus au CGFP.

LE RECRUTEMENT A TITRE TEMPORAIRE SUR UN EMPLOI PERMANENT (ARTICLES L332-13 et L332-14 du CGFP)			
Articles de référence du CGFP	Motif	Durée maximale	Déclaration de vacance ou création de poste
Article L332-13	<p>Pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels</p> <ul style="list-style-type: none"> - autorisés à exercer ses fonctions à temps partiel - indisponibles en raison : <ul style="list-style-type: none"> -> d'un détachement de courte durée, -> d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, -> d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, -> d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) -> d'un congé régulièrement octroyé en application du CGFP (congé maladie, maternité...) -> d'un congé de présence parentale -> d'un congé parental - ou indisponibles en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. 	Absence de l'agent remplacé	NON
Article L332-14	Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.	1 an renouvelable 1 fois dans la limite de 2 ans	OUI
LE RECRUTEMENT A TITRE PERMANENT SUR UN EMPLOI PERMANENT (ARTICLE L332-8 du CGFP)			

Articles de référence du CGFP	Motif	Durée maximale	Déclaration de vacance ou de création d'emploi
Article L332-8 1°	Absence de cadre d'emplois : Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans, si prolongation du contrat au-delà des 6 ans CDI	OUI
Article L332-8 2°	Emplois du niveau de la catégorie A, B et C : besoins du service ou nature des fonctions : Pour les emplois du niveau de la catégorie A, B et C lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et <u>sous réserve du recrutement infructueux d'un titulaire</u> .		
Article L332-8 3°	Tout emploi permanent dans les communes de moins de 1 000 habitants et groupements de communes de moins de 15 000 habitants		
Article L332-8 4	Tout emploi permanent dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants , pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création		
Article L332-8 5°	Pour les emplois à temps non complet : toutes les collectivités sont concernées quelque soit la strate démographique, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %		
Article L332-8 6°	Pour les emplois des communes dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité : pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.		

3. Quelle est la procédure à suivre pour garantir l'égal accès aux emplois publics

Cette procédure ne concerne que le recrutement d'agents contractuels pour occuper un emploi permanent sur le fondement des articles L332-8, L332-13 et L332-14 du CGFP.

La loi n° 2019-828 exclut de cette procédure les emplois fonctionnels de directeur général des services relevant de l'article 343-1 du CGFP (article 15 de cette loi).

Le décret n° 2019-1414 rappelle que le recrutement d'un agent contractuel de droit public sur la base de l'article L332-8 2° du CGFP est possible uniquement lorsque l'autorité territoriale a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi : soit aucun candidat fonctionnaire n'a postulé, soit aucun fonctionnaire ne correspondait au profil.

Il convient de rappeler que les lauréats inscrits sur liste d'aptitude et les fonctionnaires bénéficient par ailleurs d'une priorité de recrutement conformément aux articles L311-2, L313-4 et L327-7 du CGFP.

1^{ère} étape

Publicité des modalités de la procédure de recrutement

L'autorité compétente procède à la publication sur le site de la Place de l'emploi public et par tout moyen approprié. Les modalités de la procédure de recrutement applicable aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir sont précisées.



2^{ème} étape

Publicité de l'avis de création ou vacance de l'emploi permanent

L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent.

Ces déclarations ainsi que les offres d'emplois font l'objet d'une publicité via l'espace numérique dédié à la fonction publique territoriale : emploi-territorial.fr. Ce portail alimente automatiquement le site www.place-emploi-public.gouv.fr, qui regroupe les offres d'emploi des trois versants de la fonction publique.

Quand il n'y a pas d'obligation de publication sur ce site internet (remplacement, emploi de cabinet, etc.), l'autorité territoriale assure la publication de cet avis de vacance ou de création sur son site internet ou par tout moyen assure une publicité suffisante.

3^{ème} étape

Fiche de poste

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est **accompagné d'une 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.

Elle mentionne :

- le ou les fondements juridiques qui permettent 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.

4^{ème} étape

Délai de réception des candidatures

Les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, **ne peut être inférieur à un mois** à compter de la date de publication de l'avis de création ou de vacance.

Une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peut se porter candidate dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir (art. 2-3 I décret. n°88-145 du 15 fév. 1988).

Rappel: Avant la loi ne prévoyait pas de délai minimum à respecter entre la date de publicité effective de la déclaration de création ou de vacance d'emploi et la décision de l'autorité territoriale. Cependant, le juge administratif considérait qu'un délai raisonnable devait être respecté, afin que les intéressés puissent faire acte de candidature, qui était estimé **entre un à deux mois**.

5^{ème} étape

Accusé de réception de chaque candidature

L'autorité territoriale, ou son représentant, accuse **réception de chaque candidature**.

6^{ème} étape

Présélection des candidatures et vérification de leur recevabilité

L'autorité territoriale, ou son représentant, **vérifie la recevabilité** des candidatures au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi permanent à pourvoir et son occupation.

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**.

7^{ème} étape

Convocation des candidats présélectionnés à un ou plusieurs entretiens

Les candidats présélectionnés à l'issue des vérifications opérées, sont **convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement**.



Ils sont conduits **par une ou plusieurs personnes relevant de l'autorité territoriale** auprès de laquelle est placé l'emploi permanent à pourvoir. Ils sont organisés dans des conditions adaptées à la nature de cet emploi et aux responsabilités qu'il implique.

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités (dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000), et 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. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité. L'autorité territoriale définit les emplois permanents soumis à cette procédure.

Exception concernant l'organisation des entretiens :

- Lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent relevant de **l'article L332-13 du CGFP** par **un contrat d'une durée inférieure ou égale à six mois**, l'autorité territoriale n'est pas tenue d'organiser un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Afin d'éclairer son appréciation, l'autorité territoriale peut également **prévoir des modalités complémentaires à la procédure de recrutement décrite ci-dessus**, dans le respect des dispositions réglementaires prévues (art. 1er II décret n° 2019-1414 du 19 déc. 2019) comme la mise en place de tests de mise en situation professionnelle et/ou de tests de personnalité ou de comportement professionnel.

8^{ème} étape

Information des obligations déontologiques

Une information relative aux obligations déontologiques prévues par le CGFP et sur la prise illégale d'intérêts sanctionnée par le code pénal est donnée au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Cette information pourra être envoyée avec la convocation à l'entretien.

9^{ème} étape

Compte-rendu des entretiens

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. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.

10^{ème} étape

Choix du candidat

L'autorité territoriale décide de la suite donnée à la procédure de recrutement.

11^{ème} étape

Information des candidats non retenus

Les candidats non retenus doivent être informés de la décision de rejet de leur candidature par tout moyen approprié. Il est recommandé de le formaliser par écrit.



4. Quelles sont les conditions exigées pour le recrutement des agents contractuels de droit public

La vérification d'un certain nombre de points s'impose avant de signer l'acte d'engagement d'un nouveau collaborateur. Ces conditions sont rappelées par l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

Les droits civiques

Nul ne peut accéder à un emploi public, ni être maintenu dans un tel emploi s'il ne jouit pas de l'intégralité de ses droits civiques.

La jouissance des droits civiques : le candidat ne doit pas avoir fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques par décision de justice

Le casier judiciaire

L'absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions

- Pour un candidat de nationalité française :
- les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions,
- il ne doit pas avoir fait l'objet, en France ou dans un Etat étranger, quelle que soit sa nationalité, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ; l'autorité territoriale opère les vérifications nécessaires.

La nationalité

Les emplois publics sont accessibles aux ressortissants européens. Les agents contractuels de nationalité étrangère ou apatrides ne peuvent être recrutés pour pourvoir des emplois dont les attributions (art. 2-1 du décret n°88-145 du 15 fév. 1988) :

- ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté
- ou comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique.

Les collectivités territoriales peuvent recruter un ressortissant étranger, autre qu'euro péen, en qualité de contractuel de droit public, à la condition qu'il détienne un titre de séjour l'autorisant à travailler sur le territoire français (**déclaration en Préfecture**).

Service national

Pour être agent contractuel de droit public, il faut être en position régulière au regard du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants. (journée défense et citoyenneté)

Les hommes nés à compter du 1er janvier 1982 et les femmes nées après le 31 décembre 1982 doivent se faire recenser entre la date où ils atteignent l'âge de 16 ans et la fin du 3ème mois suivant et effectuer une journée défense et citoyenneté

A l'issue de la journée, il est remis au jeune un certificat individuel de participation constatant qu'il a participé à toutes les activités.

Pour un candidat de nationalité étrangère, il convient d'être en position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Cette condition ne fait cependant pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ou d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident.

L'aptitude physique

Le candidat doit remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les conditions de vérification de l'aptitude physique à l'embauche sont les mêmes que pour les fonctionnaires : le candidat est examiné par un médecin agréé et doit produire à l'autorité territoriale, au moment du recrutement, un certificat médical d'aptitude.

Diplôme

Le recrutement d'un agent contractuel n'est pas subordonné à la détention des diplômes requis pour se présenter au concours externe donnant accès aux emplois titulaires de la même catégorie ; l'expérience professionnelle acquise par l'intéressé peut compenser un niveau inférieur de formation (CAA Nantes 2 août 2002 n°00NT01605).

Le candidat doit simplement avoir les compétences requises pour exercer les fonctions.

On signalera cependant le cas particulier des « professions réglementées » (par exemple, celle de médecin, celle de sage-femme, etc.) dont l'exercice est subordonné à la détention de qualifications professionnelles.

Attestation sur l'honneur

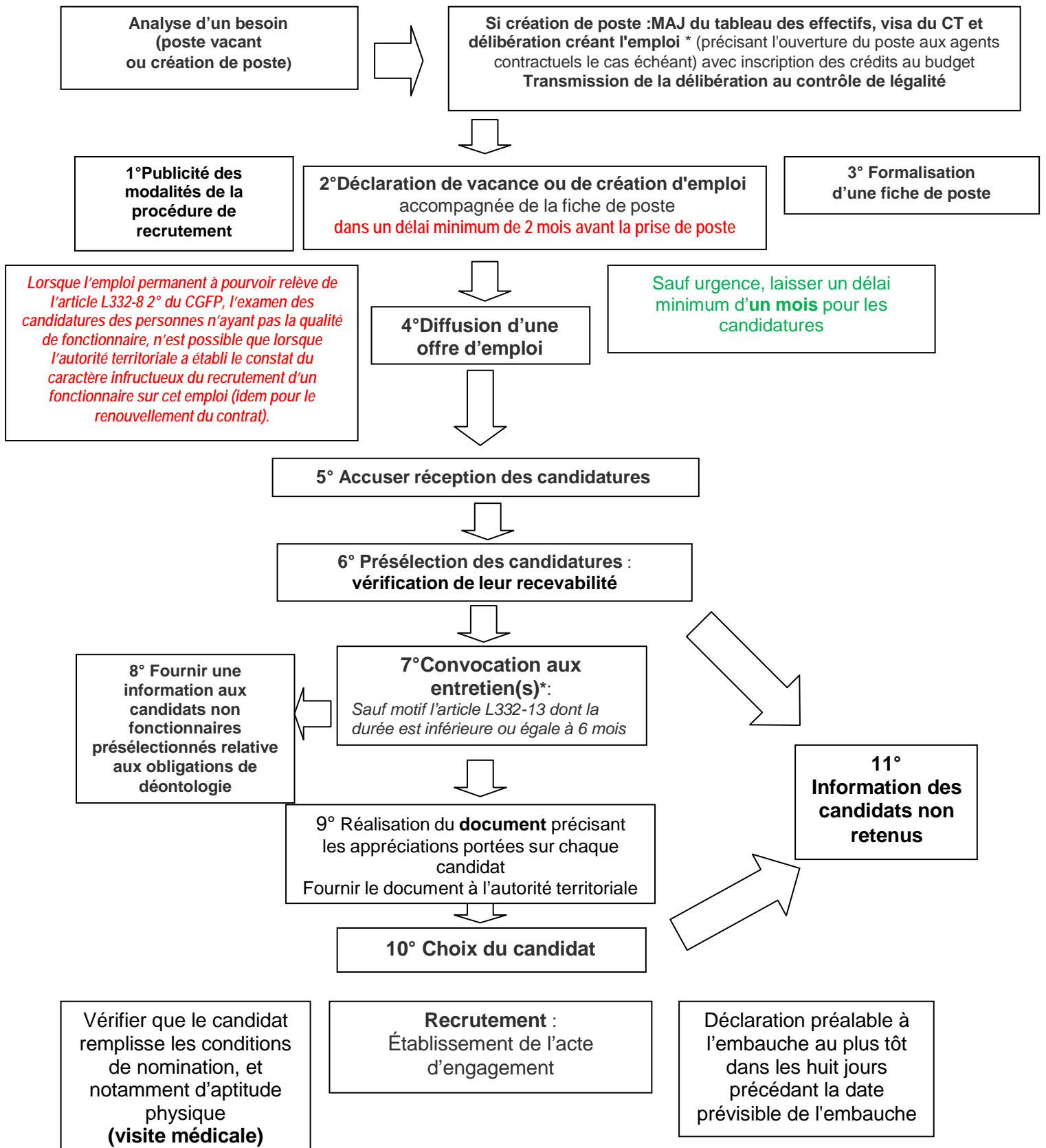
Conformément à l'article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, préalablement au recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi, en qualité d'agent public, doivent désormais remettre une attestation sur l'honneur précisant qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les 6 ans précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à obligation de remboursement. Le cas échéant, la collectivité d'accueil devrait rembourser l'indemnité de rupture convention à la collectivité quittée.

Votre conseiller RH dédié est à votre disposition pour accompagner votre collectivité et vous renseigner, via le portail AGIRHE

Restez connectés à l'actualité générale du Centre de gestion de Meurthe & Moselle et aux thématiques ● Emploi - Concours ● Santé - Prévention ● Assurances ● Ressources Humaines ● RGPD ● Laïcité - Alerte - Déontologie - Signalement ●



5. ANNEXE 1 : Rappel de la procédure complète (*cette procédure est également à appliquer en cas de renouvellement de contrat*)



6. ANNEXE 2 : Information relative aux obligations déontologiques transmises au candidat présélectionné n'ayant pas la qualité de fonctionnaire

- ✓ Article L. 121-1 à 11 du CGFP : cliquer [ICI](#)
- ✓ Article 1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 : cliquer [ICI](#)
- ✓ Article 432-12 du code pénal : cliquer [ICI](#)
- ✓ Article 432-13 du code pénal : cliquer [ICI](#)

7. ANNEXE 3 : Document récapitulatif des appréciations portées sur chaque candidat à l'issue de la procédure de recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics

**POSTE A POURVOIR : EMPLOI DE DANS LE GRADE DE
.....
A TEMPS COMPLET (OU TEMPS NON COMPLET A RAISON DEH PAR
SEMAINE)
(PROCES - VERBAL)**

Vu la délibération n° en date du portant création de l'emploi de dans le grade de à temps complet ou à temps non complet à raison de heures par semaine, précisant les missions suivantes :

Considérant que cet emploi doit être pourvu à compter du

Considérant que le recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir un emploi permanent est prononcé à l'issue de la procédure de recrutement permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics en application de l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019,

SELON LE CAS : (mention à enlever) choisir le bon cas parmi les hypothèses suivantes

Considérant que les emplois permanents accessibles après concours relevant de l'article L332-14 du Code général de la fonction publique doivent être pourvu par un candidat statutaire ; mais qu'en cas de recherche infructueuse, ce poste peut être pourvu à titre dérogatoire par un agent contractuel sur la base de l'article L332-14 du Code général de la fonction publique dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

OU

Considérant que pour les emplois permanents accessibles après concours relevant de l'article L332-8 2° du Code général de la fonction publique doivent être pourvu par un candidat statutaire ; mais qu'en cas de recherche infructueuse de candidat statutaire, ce poste peut être pourvu à titre dérogatoire par un agent contractuel sur la base de l'article L332-8 2° du Code général de la fonction publique, lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient,

Considérant que la collectivité a constaté le caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi après le délai de publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi,

OU

Considérant que ce poste doit être pourvu par un agent contractuel sur la base de **(ne mettre que le motif de recrutement choisi) :**

- L'article L332-13 du Code général de la fonction publique : pour le remplacement temporaire d'agent sur un emploi permanent,
- L'article L332-8 1° du Code général de la fonction publique: lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes,
- L'article L332-8 3° du Code général de la fonction publique : pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois,
- L'article L332-8 4° du Code général de la fonction publique: pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois,
- L'article L332-8 5° du Code général de la fonction publique : pour les autres collectivités territoriales ou établissements, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %,

- L'article L332-8 6° du Code général de la fonction publique : pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (agent relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux dans une agence postale, cadre d'emplois des A.T.S.E.M.)

Considérant que l'autorité territoriale a procédé 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,

Considérant la publication de l'avis de vacance ou de création d'emploi sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique à compter du,

Considérant que l'autorité territoriale, a écarté les candidatures qui, de manière manifeste, ne correspondaient pas au profil recherché pour l'emploi permanent à pourvoir, au regard notamment de la formation suivie et de l'expérience professionnelle acquise.

Considérant que l'appréciation portée sur chaque candidature a été fondée sur :

- les compétences,
- les aptitudes,
- les qualifications,
- l'expérience professionnelle,
- le potentiel du candidat,
- et la capacité du candidat à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir,

Considérant qu'à l'issue de cet examen, la collectivité a établi la liste des candidats suivants convoqués à l'entretien de recrutement :

M/Mme.....

M/Mme.....

Les appréciations portées sur chaque candidat au regard de ces critères sont recensées dans le tableau ci-dessous :

Modèles de grille d'entretien : *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, est transmis à l'autorité territorial à l'issue des entretiens*

Ce sont des modèles que la collectivité peut modifier en fonction du profil souhaité du candidat

CRITERES ET NOTATION :

Modèle 1

NOM – PRENOM DU CANDIDAT	
Notes et observations	
<i>formation</i>	
<i>Expérience professionnelle, collectivité actuelle, poste occupé, motivation...</i>	
AVIS	
(Note, classement, décision, avis, ...)	

Modèle 2

Nom du candidat :

Reçu par :

Le :

Poste proposé : responsable financier

Formation :

Dernières expériences professionnelles :

PRESENTATION	Ne dispose pas des attendus	Dispose des attendus	Dépasse les attendus
Ponctualité			
SAVOIR-ÊTRE			
Esprit de synthèse (<i>capacité à aller à l'essentiel</i>)			
Esprit d'analyse (<i>aptitude à décomposer et à structurer</i>)			
COMMUNICATION – RELATIONNEL – PERSONNALITE (le cas échéant)			
Encadrement (<i>capacité à manager, à faire adhérer une équipe</i>)			
Sens de l'écoute (<i>reformulation</i>)			
MOTIVATION			
Motivation pour la fonction publique territoriale			
Connaissances de la collectivité			
SAVOIR-FAIRE			
Maîtrise de la M57			
Maîtrise du code de la commande publique			
Expertise dans les circuits de la dépense et des recettes			
Expérience dans la rédaction et le suivi de dossier de subvention (<i>si européens, CDC et/ou mécénat de + de 10k€, les attendus sont dépassés</i>)			
Maîtrise du budget			
Maîtrise de la régie			
Aisance informatique (CHORUS, CORAIL, Pack Office, etc.)			
Bonnes capacités rédactionnelles (cf lettre de motivation, mise en situation, etc.)			
Notion en matière de contrôle interne comptable et budgétaire			

Modèle 3 :**Nom du candidat :****Reçu par :****Le :****Poste proposé :** Agent d'entretien des espaces verts**Formation :****Dernières expériences professionnelles :**

Critères	Appréciations	Commentaires
Connaissance de la gestion des espaces verts	+	
Maîtrise des outils et des techniques d'élagage	+ +	
Connaissance en matière d'hygiène et de sécurité (gestion des déchets)		
Expérience sur un poste similaire		
Connaissances en fleurissement		
Appréciation générale		
Suite à donner		

Les entretiens ont été conduits par:

- M/Mme..... (qualité),
- M/Mme..... (qualité),

Représentant l'autorité territoriale,

A l'issue des entretiens de recrutement, ce document récapitulatif des appréciations portées sur chaque candidat est remis à l'autorité territoriale qui décidera de la suite donnée à la procédure de recrutement.

Les candidats non retenus seront informés par courrier (ou par mail) du rejet de leur candidature.

Fait à

Signature des personnes représentant l'autorité territoriale et ayant participé aux entretiens: M/Mme..... L'autorité territoriale ou Personne représentant l'autorité territoriale	M/Mme..... Personne représentant l'autorité territoriale (préciser la qualité) Obligatoire pour les collectivités de + de 40 000 habitants
---	---