

15ème législature

Question N° : 18334	De Mme Élisabeth Toutut-Picard (La République en Marche - Haute-Garonne)	Question écrite
Ministère interrogé > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)		Ministère attributaire > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)
Rubrique > fonction publique territoriale	Tête d'analyse > Recrutement dans la fonction publique territoriale	Analyse > Recrutement dans la fonction publique territoriale.
Question publiée au JO le : 02/04/2019 Réponse publiée au JO le : 11/02/2020 page : 1041 Date de signalement : 01/10/2019		

Texte de la question

Mme Élisabeth Toutut-Picard interroge M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'action et des comptes publics sur le recrutement dans la fonction publique territoriale. Chaque année, des candidats ayant obtenu un concours ne parviennent pas à trouver de poste au sein d'une collectivité territoriale, subissant notamment la concurrence du recrutement contractuel. Inscrits sur une liste d'aptitude, ces lauréats « reçus-collés » perdent, à l'issue d'un délai de quatre ans, le bénéfice d'un concours qui a souvent nécessité des mois, voire des années, de préparation intense. D'autres, qui travaillent déjà au sein de la fonction publique territoriale avec des contrats de courte durée, ne sont jamais titularisés. Elle souhaite connaître le taux annuel moyen de candidats « reçus-collés » aux concours de la fonction publique territoriale. Elle lui demande aussi si le Gouvernement envisage de rendre indéterminée la validité du concours et de renforcer le contrôle de légalité sur le recrutement, afin de s'assurer que celui-ci s'effectue en priorité au sein des listes d'aptitude et que le recours au contrat reste limité aux besoins ponctuels ou spécifiques.

Texte de la réponse

L'article 44 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que la réussite à un concours ne vaut pas recrutement, mais donne lieu à l'inscription du lauréat sur une liste d'aptitude pendant une durée maximale de quatre ans. Durant cette période, il revient au lauréat de trouver un emploi dans une collectivité territoriale. Ce principe, spécifique à la fonction publique territoriale, découle de celui de libre administration des collectivités territoriales, confirmé à l'article 40 de cette même loi, ayant pour conséquence de laisser aux employeurs locaux le libre choix de leurs collaborateurs, dans le respect des règles statutaires, notamment de l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le terme de « reçus-collés » recouvre la situation des lauréats des concours qui ont été inscrits sur une liste d'aptitude mais qui, faute d'avoir été recrutés à l'issue de la durée maximale de 4 ans, perdent le bénéfice de leur concours. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les centres de gestion (CDG), chargés de l'organisation des concours de la fonction publique territoriale, ne disposent pas de statistiques annuelles sur le sujet des « reçus-collés ». S'agissant des concours organisés par le CNFPT pour les cadres d'emplois de catégorie A+, le volume assez restreint des lauréats permet au CNFPT de les accompagner individuellement. C'est pourquoi le nombre de reçus-collés est faible et souvent lié à des situations personnelles (géographique, familiale...). Le taux de recrutement varie de 82 % à 95 % la première année suivant la sortie de scolarité. En ce qui concerne les

CDG, la dernière étude sur cette question a été conduite en 2016 auprès de 60 CDG. Le taux moyen de reçus-collés qui ressort de cette étude est de 8,71%. Toutefois, on constate des écarts importants selon les cadres d'emplois, les catégories hiérarchiques, ou encore la localisation géographique des concours. Cette hétérogénéité des situations rend complexe l'appréhension du sujet et les réponses à lui apporter. Cependant, la législation, qui encadre les modalités de recrutement dans la fonction publique territoriale, a connu des évolutions tendant à limiter ce problème. Les organisateurs de concours sont ainsi tenus par la loi de déterminer le nombre de postes à pourvoir au plus près des besoins des collectivités. En effet, l'article 43 de la loi du 26 janvier 1984 précitée précise que le nombre de postes à ouvrir par l'autorité organisatrice d'un concours tient compte du nombre des nominations, de candidats inscrits sur la liste d'aptitude établie à l'issue du concours précédent, du nombre de fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) du même cadre d'emplois et des besoins prévisionnels de recrutement recensés par les collectivités territoriales. En outre, la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a imposé aux autorités organisant les concours d'assurer le suivi des candidats inscrits sur liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement. Les modalités de ce suivi, précisées par décret, consistent dans l'organisation d'au moins une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année qui suit leur inscription sur liste d'aptitude, puis des entretiens individuels pour ceux inscrits depuis au moins deux ans et la transmission, au moins une fois par an, de toute information nécessaire pour les aider dans leur recherche d'emploi. Le Gouvernement n'envisage pas de donner une durée illimitée aux listes d'aptitude, dont la validité a été prolongée de 3 à 4 ans par la loi "déontologie" du 20 avril 2016, en partant du constat qu'il était nécessaire de prévoir une période plus longue pour permettre au lauréat de trouver une affectation. En effet, cette mesure est trop récente pour pouvoir en tirer un bilan conduisant, le cas échéant, à une nouvelle prolongation de cette durée. Pour ce qui est du renforcement du contrôle du recours aux contractuels, il convient de préciser que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a assoupli les conditions de recours au contrat dans les trois fonctions publiques, l'objectif étant de mieux répondre aux besoins du service public. C'est dans ce nouveau cadre juridique que s'exercera, dans le respect de la libre administration des collectivités, le contrôle des préfetures sur le recrutement de contractuels par les employeurs territoriaux, qui demeure un des axes prioritaires du contrôle de légalité en application de la circulaire du 25 janvier 2012.