



15ème législature

Question N° : 7255	De Mme Frédérique Tuffnell (La République en Marche - Charente-Maritime)	Question écrite
Ministère interrogé > Économie et finances		Ministère attributaire > Action et comptes publics
Rubrique > fonction publique territoriale	Tête d'analyse > Particularité des reçus-collés de la fonction publique territoriale	Analyse > Particularité des reçus-collés de la fonction publique territoriale.
Question publiée au JO le : 10/04/2018 Réponse publiée au JO le : 11/09/2018 page : 7971 Date de changement d'attribution : 17/04/2018		

Texte de la question

Mme Frédérique Tuffnell attire l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur la particularité des « reçus-collés » : c'est être lauréat d'un concours, mais ne pas être recruté par une collectivité territoriale. Après l'obtention d'un concours de la fonction publique territoriale (FPT), comme par exemple rédacteur territorial ou agent territorial spécialisé des écoles maternelles, il est à charge pour le lauréat de postuler directement auprès des collectivités. Pourtant, malgré des recherches étendues, des lauréats n'obtiennent pas de nomination, et sont confrontés au principe constitutionnel de libre administration des collectivités (impossibilité de les obliger à recruter en priorité des agents titulaires par le biais des concours sur des postes déclarés vacants). Aussi, de nombreuses collectivités utilisent la possibilité du recrutement de contractuels selon le cinquièmement du 3 de l'article 5 de la loi de 1984 modifiée : « des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants ». D'autre part, malgré la loi 83-634 du 20 avril 2016 relative à la déontologie qui étend les missions des centres de gestion de la FPT, et qui prévoit un suivi consolidé des « reçus-collés » par le centre de gestion lui-même, et l'allongement de la validité des listes d'aptitude de 3 à 4 ans, le problème reste récurrent. Les centres de gestion, dans leurs missions de conseil, ont pour objectif de rappeler aux collectivités qu'il n'est pas nécessairement logique de faire appel à des non lauréats, et jouent un rôle important en matière d'accompagnement des lauréats jusqu'à leur titularisation, lorsqu'elle est possible. En somme, dans ces conditions, elle lui demande s'il envisage d'engager une réflexion sur la nécessité d'établir une corrélation plus précise entre les examens de la fonction publique territoriale et les postes à pourvoir, et le remercie des éléments de réponse qu'il pourra apporter à ce sujet.

Texte de la réponse

L'article 44 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise 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 locale. Ce principe, spécifique à la fonction publique territoriale, découle du principe 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 no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des

fonctionnaires. La loi no 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a notamment ajouté un alinéa à l'article 44 précité qui dispose que « L'autorité organisatrice du concours assure le suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement ». L'article 24 du décret no 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale, précise les modalités de ce suivi : 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. Par ailleurs, la législation actuelle prévoit d'ajuster le nombre de lauréats aux concours et examens au nombre de postes à pourvoir, le nombre de postes ouverts aux concours visant à assurer la couverture exacte des besoins des collectivités. En effet, l'article 43 de la loi du 26 janvier 1984 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 du même cadre d'emplois pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale ou les centres de gestion dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis de la même loi et des besoins prévisionnels de recrutement recensés par les collectivités territoriales. Toutefois, les employeurs locaux restent seuls compétents pour procéder au recrutement par la mobilité interne, le détachement, par le recrutement d'un lauréat des concours figurant sur les listes d'aptitude ou bien, le cas échéant, d'un contractuel dans les conditions prévues à l'article 3-2 et suivant de la loi du 26 janvier 1984. Enfin, vous connaissez la volonté du Gouvernement d'étendre le recours au contrat pour les métiers n'ayant pas de spécificité propre au service public. Les agents contractuels pourront apporter plus largement leur expérience à nos administrations sans que cela ne remette en cause l'existence d'une fonction publique statutaire.