



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

## PRÉFET DU VAR

PRÉFECTURE DU VAR  
Direction de la Citoyenneté, de la Légalité  
Bureau du Contrôle de Légalité et de l'Intercommunalité  
Affaire suivie par : TIMELLI Hanem  
Tél : 04 94 18 83 48  
Courriel : pref-contrôle-legalite@var.gouv.fr

Toulon, le

**26 JUL. 2019**

Le Préfet du Var

à

Monsieur le président du conseil départemental du Var  
Mesdames et Messieurs les maires  
Mesdames et Messieurs les présidents des établissements publics de coopération intercommunale  
Mesdames et Messieurs les présidents des syndicats mixtes du département du Var  
Madame la Présidente du conseil d'administration du service d'incendie et de secours du Var  
Monsieur le président du centre de gestion départemental de la fonction publique territoriale

Objet : Observations et recommandations formulées dans le cadre du contrôle de légalité des actes concernant le personnel de la fonction publique territoriale

L'article 72 de la Constitution attribue aux préfets une mission spécifique de contrôle administratif sur les actes pris par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

La présente circulaire synthétise les observations effectuées au titre du contrôle de légalité des actes concernant le personnel de la fonction publique territoriale afin que vous puissiez, le cas échéant, renforcer leur sécurité juridique.

Elle vise en outre à faire un point sur certaines évolutions réglementaires récentes.

- **La création de l'emploi**

Toute délibération créant un emploi doit préciser le grade correspondant à l'emploi créé, la nature des fonctions à exercer, le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer, le niveau de recrutement et de rémunération.

Par application du principe de parité avec la fonction publique d'État, un emploi doit être pourvu prioritairement par un fonctionnaire.

Si une délibération crée un emploi susceptible d'être occupé par un agent non titulaire, elle doit être motivée et comporter, sous peine d'illégalité, la référence aux articles 3 à 3-7 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée sur lequel se fonde le recrutement de l'agent non titulaire, ainsi que la mention des critères particuliers qui justifient cette mesure (caractère temporaire de l'emploi, besoin du service, etc.).

A noter qu'il n'est pas possible de créer un emploi exclusivement destiné à un agent contractuel.

- **Formalités préalables au recrutement**

Je vous rappelle que tout recrutement effectué afin de pourvoir à un emploi permanent vacant ou nouvellement créé, suppose qu'il soit procédé à certaines formalités :

- **l'identification des besoins :**

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) constitue un élément majeur pour assurer le fonctionnement efficace du service public et sa continuité dans un contexte en constante évolution (transfert de compétences, contrainte budgétaire, évolution des politiques publiques, etc.).

- **la création du poste :**

Cette phase relève exclusivement de la compétence de l'assemblée délibérante qui doit créer le ou les emplois conformément aux différents cadres d'emplois. Cette délibération doit être claire et expresse, elle ne peut avoir d'effet rétroactif et ne doit comporter aucun élément nominatif.

- **la consultation éventuelle du comité technique (CT) :**

Le CT doit être consulté avant toute décision de suppression, transformation d'emplois, réorganisation de service et notamment les modifications d'exercice des emplois.

- **la déclaration de vacance de l'emploi :**

Toute décision de nomination d'un agent est soumise, sous peine de nullité, à cette formalité obligatoire (article 43 du décret n°85-643 du 26 juin 1982).

Concernant la déclaration de vacance de poste, la jurisprudence exige qu'un délai de 2 mois soit respecté entre sa publicité et la signature de l'arrêté ou du contrat portant recrutement de l'agent. Ce délai doit être porté à 3 mois si la publicité intervient en période estivale.

Cette exigence vaut pour la nomination d'un fonctionnaire comme pour le recrutement d'un agent contractuel. Elle vaut également pour le renouvellement d'un contrat. En effet, même si l'agent en poste donne satisfaction, son contrat ne peut être reconduit sans l'accomplissement de ces formalités et l'examen des candidatures reçues.

- **l'offre d'emploi :**

Cette phase constitue l'élément essentiel de la communication institutionnelle. Elle doit être rédigée à partir de la définition du profil de poste et doit permettre aux candidats de se manifester.

**- La sélection et le choix des candidats :**

La sélection des candidats doit respecter les principes d'égalité de traitement, de neutralité et de non-discrimination.

La vérification de certains points s'impose avant signature de l'acte d'engagement, conformément à l'article 5 de la loi du 13 juillet 1983.

Ainsi, le futur fonctionnaire doit :

- . posséder la nationalité française ou être ressortissant européen ,
- . jouir de ses droits civiques,
- . ne pas avoir de mentions incompatibles avec l'exercice de ses fonctions inscrites au bulletin n°2 de son casier judiciaire,
- . être en position régulière au regard du service national,
- . être apte physiquement (l'aptitude est obligatoirement constatée par un médecin agréé ; le coût de la visite est à la charge de l'employeur).

**- La forme de l'acte d'engagement (avant transmission au contrôle de légalité):**

Le recrutement d'un agent titulaire se formalise par un arrêté individuel. C'est une décision individuelle créatrice de droits pour l'agent.

Le recrutement d'un agent contractuel doit s'effectuer obligatoirement par un contrat écrit, signé par les deux parties, contenant les mentions obligatoires prévues par les articles 8 et 9 du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

- **Mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (FPT) a été modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 afin de prendre en compte le remplacement de la prime de fonctions et de résultats (PFR) par le RIFSEEP dans le respect du principe législatif de parité entre la FPT et la fonction publique d'État.

Cet article fait obligation de déterminer les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP et d'en fixer les critères d'attribution. En conséquence, les employeurs territoriaux doivent prévoir, pour chaque groupe de fonctions, un montant plafond d'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) ainsi que le CIA (complément indemnitaire annuel).

Le plafond CIA ne peut être égal à 0, seul le versement de ce complément indemnitaire est, à titre individuel, facultatif.

Le RIFSEEP a vocation :

- à s'appliquer à tous les agents quels que soient leurs grades ou leurs filières,
- à remplacer toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret.

Le bureau du contrôle de légalité et de l'intercommunalité de la préfecture ([pref-contrôle-legalite@var.gouv.fr](mailto:pref-contrôle-legalite@var.gouv.fr)) reste à votre disposition pour tout conseil ou renseignement complémentaire que vous souhaiteriez obtenir.

  
**Jean-Luc VIDELAINE**