

■ Statut commenté

DOSSIER

- 2 Les listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale

STATUT AU QUOTIDIEN

- 16 L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire dans la FPT

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

- 22 L'entrée en vigueur de la prescription de l'action disciplinaire

■ Actualité documentaire

RÉFÉRENCES

- 26 Textes
31 Documents parlementaires
33 Jurisprudence
35 Chronique de jurisprudence
37 Presse et livres

Les listes d'aptitude dans la fonction publique territoriale

Les listes d'aptitude traduisent l'aboutissement du processus de sélection des candidats et conditionnent la nomination des lauréats. Un suivi des lauréats visant à les accompagner dans leur recherche d'emploi jusqu'à leur recrutement est dorénavant assuré par les autorités organisatrices de concours.

En vertu de l'article 16 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983⁽¹⁾, le recrutement par concours constitue le mode d'accès de droit commun à la fonction publique, sauf dérogations fixées par la loi. Pour la fonction publique territoriale, ces dérogations figurent notamment à l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984⁽²⁾ lequel ouvre la possibilité du recrutement sans concours dans les grades des cadres d'emplois de catégorie C dotés de l'échelle de rémunération la moins élevée. Ce même article prévoit également que les personnes reconnues « travailleur handicapé » au sens du code du travail peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel dans un emploi de catégorie A, B, ou C, par un contrat au terme duquel l'agent a vocation à être titularisé.

Le concours apparaît traditionnellement comme la voie de recrutement la plus à même de garantir l'égalité des chances entre les candidats et d'assurer le respect du prin-

cipe constitutionnel d'égalité entre les citoyens proclamé par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 2 de la Constitution du 4 octobre 1958.

Dans la fonction publique territoriale, comme dans les autres fonctions publiques, on distingue le concours externe qui demeure la voie principale d'accès à la qualité de fonctionnaire, et les dispositifs de recrutement « internes » - concours interne et promotion interne - réservés aux agents appartenant déjà à l'administration.

À la différence notamment de la fonction publique de l'État, l'inscription sur une liste d'aptitude après réussite à un concours de la fonction publique territoriale ou au titre de la promotion interne ne garantit pas un recrutement par un employeur local. Ce principe résulte de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984 selon lequel l'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas recrutement. Cette règle traduit le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales en vertu duquel les autorités locales doivent disposer d'une grande liberté dans le choix de leur personnel parmi les candidats ayant postulé sur les postes déclarés vacants.

(1) Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

(2) Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La loi confère une durée limitée à l'inscription sur la liste d'aptitude. Les lauréats qui n'ont pas été recrutés à l'expiration de la période de validité de la liste perdent de ce fait le bénéfice de leur réussite et viennent alors alimenter le vivier dit des « reçus-collés ». En vue de remédier à cette situation, la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie (3) a introduit dans la loi du 26 janvier 1984 un dispositif visant à accompagner les lauréats dans leur recherche d'emploi jusqu'à leur recrutement par un employeur local.

Les modalités de gestion des listes d'aptitude et notamment de suivi des lauréats figurent dans le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.

Le présent dossier a pour objet de présenter le dispositif juridique applicable aux listes d'aptitude en abordant successivement les points suivants :

- la nature des listes d'aptitude,
- l'établissement des listes d'aptitude,
- les conditions de validité des listes d'aptitude,
- le suivi des lauréats de concours,
- la nomination,
- la fin de validité de l'inscription,
- la réinscription sur la liste d'aptitude,
- l'annulation contentieuse d'une liste d'aptitude.

■ La nature des listes d'aptitude

Les listes d'aptitude caractérisent l'aboutissement du processus de sélection entre les candidats qui souhaitent accéder à un cadre d'emplois. La loi du 26 janvier 1984 distingue à titre principal deux modes de sélection donnant lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude (4) : le concours et la promotion interne. À l'issue de la sélection, l'inscription des lauréats sur la liste d'aptitude conditionne la légalité de leur nomination.

L'aboutissement d'un processus de sélection

Le concours

Aux termes de l'article 44 de la loi du 26 janvier 1984, chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. La liste d'aptitude ne fait donc apparaître aucun classement des lauréats par ordre de mérite en fonction de

leurs résultats au concours, à la différence notamment de la fonction publique de l'État.

Ce principe s'applique aux trois types de concours visés par l'article 36 de la même loi, à savoir :

- le concours externe, ouvert à titre principal aux candidats extérieurs à la fonction publique qui justifient de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études ;
- le concours interne, réservé notamment aux fonctionnaires et aux militaires, et dans les conditions prévues par les statuts particuliers, aux agents contractuels de droit public ainsi qu'aux personnes en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats doivent justifier d'une certaine durée de services publics et, le cas échéant, avoir reçu une formation déterminée ;
- le troisième concours, prévu par le statut particulier de certains cadres d'emplois, ouvert aux personnes justifiant de l'exercice pendant une durée déterminée, selon le cas :
 - d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature,
 - d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale,
 - d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris à titre bénévole, d'une association.

La loi renvoie aux textes réglementaires la charge de fixer, à l'échelon national, les matières et les programmes des concours compte tenu des responsabilités et capacités requises ainsi que des rémunérations correspondant aux cadres d'emplois, emplois ou corps auxquels ils donnent accès. Les épreuves de ces concours peuvent tenir compte de l'expérience professionnelle des candidats quelle qu'elle soit, y compris sous la forme d'un service civique, en relation avec les fonctions auxquelles destine le concours ou consister en une mise en situation professionnelle. Dans les cas de sélections sur titres, ou sur titres et travaux, les acquis de l'expérience professionnelle peuvent être présentés à titre complémentaire. Ainsi, dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, les concours peuvent notamment consister en une sélection sur titres, ou sur titres et travaux des candidats, le cas échéant complétés par une présentation orale des acquis de l'expérience professionnelle.

Par dérogation, dans les grades des cadres d'emplois de catégorie C relevant de l'échelle indiciaire C1, le recrutement en qualité de fonctionnaire stagiaire peut intervenir sans concours et donc sans inscription préalable sur une liste d'aptitude. Tel est le cas, par exemple, des grades d'adjoint administratif, d'adjoint technique, d'agent social et d'opérateur des activités physiques et sportives.

(3) Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Cette loi a fait l'objet de deux articles publiés respectivement dans les numéros des *IAJ* de juin et juillet 2016.

(4) Le dispositif dérogatoire des emplois réservés qui donne aussi lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude ne sera pas exposé dans le présent dossier. Sur ce point, il est possible de se reporter au dossier publié dans le numéro des *IAJ* de juin 2008.