

Les motifs de recrutement d'agents non titulaires de droit public

Référence :

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

Sommaire

- Les motifs de recrutement sur emploi non permanent2
- Les motifs de recrutement sur emploi permanent.....4
- Les motifs de recrutement sur emploi permanent après recherche infructueuse de fonctionnaires (préalable obligatoire) .8
- Les motifs de recrutement sur emploi permanent dans les communes de moins de 1 000 habitants.....11
- Alternative en matière de recrutement d'agents non titulaires - Les nominations stagiaires sur les grades de catégorie C accessibles sans concours12

Les motifs de recrutement des agents non titulaires sont prévus par la loi du 26 janvier 1984.

> *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984; Articles 3 et suivants*

Les motifs de recrutement sur emploi non permanent

Le recrutement d'agents non titulaires sur des emplois non permanents peut intervenir pour l'ensemble des catégories A, B et C.

Il ne nécessite pas de déclaration de vacance d'emploi ni de contrôle de légalité.

1. La procédure de recrutement pour accroissement d'activité

Ces recrutements nécessitent une délibération précisant le niveau de rémunération de l'emploi, le temps de travail afférent à cet emploi et les nécessités de service justifiant le recours à des agents non titulaires sur un emploi non permanent.

Une telle délibération doit être prise au cas par cas et l'autorité territoriale ne peut se contenter d'une délibération de principe.

Les agents sont recrutés dans le cadre d'un contrat et non par le biais d'un arrêté lequel est réservé aux fonctionnaires et fonctionnaires stagiaires. Le contrat doit impérativement faire mention du motif de recrutement légal et viser l'article de loi de référence.

Ils sont rémunérés en référence à un indice majoré (IM) et selon une quotité de travail (durée hebdomadaire de service) fixée dans le contrat. En effet, ils ne doivent pas être confondus avec des vacataires malgré la précarité de leur statut.

Très signalé !

*La durée de recrutement effectuée au titre de des motifs suivants entre en compte pour le **calcul des 6 années donnant accès au CDI.***

*Toutefois, pour que cette durée soit prise en compte, il faut que l'agent fasse **par ailleurs l'objet d'une conclusion ou d'un renouvellement de contrat permettant de pourvoir un des emplois permanents suivants :***

- 1. Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;*
- 2. Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient ;*
- 3. Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil quelle que soit la durée hebdomadaire de services;*

4. Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
5. 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.

De plus, l'agent doit avoir exercé, au titre des motifs "Accroissement saisonnier ou temporaire d'activité", des fonctions relevant de la **même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité** ou établissement public et **l'interruption entre chaque contrat, le cas échéant, ne doit pas excéder 4 mois.**

> Article 3-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

2. L'accroissement temporaire d'activité

L'accroissement temporaire d'activité doit correspondre à l'exécution d'une **tâche occasionnelle**, précisément définie et **non durable**, ne relevant pas de **l'activité normale et permanente** de la collectivité.

Exemples :

- Survenance de circonstances exceptionnelles nécessitant des moyens supérieurs à ceux dont dispose habituellement la collectivité ;
- Travaux urgents.

Le critère essentiel est la **modification imprévue de l'activité** de la collectivité nécessitant le recrutement d'un ou plusieurs agents par contrat à durée déterminée pour une **durée strictement limitée à l'accomplissement de travaux justifiés par cette surcharge de travail.**

Sur ce motif, le recrutement peut se faire pour une durée de **12 mois maximum sur une période de référence de 18 mois consécutifs.**

> Article 3 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

3. L'accroissement saisonnier d'activité

L'accroissement saisonnier d'activité doit correspondre à l'exercice d'activités qui sont **par nature** saisonnières et qui **varient en fonction des saisons.**

Le travail saisonnier correspond donc à des travaux **qui se répètent cycliquement** et qui tiennent à des contraintes extérieures, naturelles, techniques ou socio-économiques.

Il se caractérise donc par l'exécution de tâches normalement **appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes**, en fonction du **rythme des saisons** ou des **modes de vie collectifs (tourisme, animation, domaine périscolaire).**

Cette variation d'activité doit être **indépendante de la volonté de l'employeur**.

Sur ce motif, le recrutement peut se faire pour une durée de **6 mois maximum sur une période de référence de 12 mois consécutifs**.

> Article 3 2° de la loi du 26 janvier 1984 n° 84-53

Les motifs de recrutement sur emploi permanent

Le recrutement d'agents non titulaires sur des emplois permanents et pour les motifs mentionnés ci-après peut intervenir pour l'ensemble des catégories A, B et C par le biais d'un contrat.

Au préalable, tout emploi permanent doit avoir été créé par voie de délibération en référence à un grade et avec détermination d'une quotité hebdomadaire de travail (temps complet 35/35^{ème} ou temps non complet X/35^{ème}).

Seul le motif d'absence de cadre d'emplois nécessite une déclaration de vacance d'emploi préalable auprès du service de la bourse de l'emploi du Centre de gestion.

Toutefois, les 2 motifs de recrutement mentionnés ci-après nécessitent une transmission du contrat au contrôle de légalité.

1. Le remplacement d'un agent momentanément indisponible

L'autorité territoriale peut recruter un agent non titulaire en remplacement d'un agent titulaire ou non, occupant un emploi permanent, indisponible pour l'un des motifs suivants :

- Temps partiel ;
- Congés annuels ;
- Congé de maladie ordinaire ;
- Congé de grave ou longue maladie ;
- Congé de longue durée ;
- Congé de maternité, paternité ou d'adoption ;
- Congé parental ou congé de présence parentale ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Accomplissement du service civil ou national, le rappel ou le maintien sous les drapeaux ou participant à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ;
- Tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

La durée de recrutement est déterminée dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Elle doit **figurer dans le contrat de l'agent**.

Les contrats établis sur ce motif peuvent prendre **effet avant le départ de cet agent**.

La prolongation de l'indisponibilité de l'agent à remplacer donne lieu à un nouveau contrat de travail pour une nouvelle durée de recrutement calquée sur la période d'indisponibilité de ce dernier.

> Article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Très signalé !

L'agent non titulaire recruté sur ce motif doit, en principe, être rémunéré en référence à l'indice majoré détenu par l'agent à remplacer et a vocation, si une délibération le prévoit, à bénéficier du même régime indemnitaire.

En effet, la rémunération d'un agent non titulaire doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

> CE n° 168-605 du 26 juillet 1995

> CAA Marseille n° 00MA01066 du 2 novembre 2004

Ainsi, l'agent non titulaire ne peut en principe percevoir une rémunération qui soit manifestement supérieure ou inférieure à celle des fonctionnaires qui assureraient les mêmes fonctions à niveau de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

Très signalé !

La durée de recrutement effectuée au titre de ce motif entre en compte pour le **calcul des 6 années donnant accès au CDI.**

Toutefois, pour que cette durée soit prise en compte, il faut que l'agent fasse l'objet d'une conclusion ou d'un renouvellement de contrat permettant de pouvoir un des emplois permanents suivants :

1. *Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;*
2. *Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient ;*
3. *Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil quelle que soit la durée hebdomadaire de services;*
4. *Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;*
5. *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.*

*De plus, l'agent doit avoir exercé, au titre du motif "Remplacement d'un agent momentanément indisponible", des fonctions relevant de la **même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité** ou établissement public et **l'interruption entre chaque contrat, le cas échéant, ne doit pas excéder 4 mois.***

> Article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 n° 84-53

2. L'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes

Sur des **fonctions spécifiques ne s'intégrant dans aucun cadre d'emplois**, l'autorité territoriale peut recruter des agents non titulaires sur le motif "Absence de cadre d'emplois".

La durée de recrutement est de **3 ans maximum, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 6 ans.**

> Article 3-3 1° de la loi du 26 janvier 1984 n° 84-53

Très signalé !

Si, à l'issue des 6 ans, ce contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une **durée indéterminée (CDI)**.

De plus, l'agent peut avoir acquis une **durée de services publics effectifs de 6 ans avant ce terme** s'il avait effectué auparavant des missions relevant de la **même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité** ou établissement public **au titre d'un ou plusieurs motifs suivants** :

- *Accroissement temporaire d'activité ;*
- *Accroissement saisonnier d'activité ;*
- *Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels ;*
- *Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;*
- *Mise à disposition par le CDG auprès d'une collectivité ou établissement public en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.*

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à **temps non complet et à temps partiel** sont **assimilés à des services effectués à temps complet**.

Les services accomplis de **manière discontinue** sont pris en compte, sous réserve que **la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois**.

> Article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 n° 84-53

ON PEUT CONSIDERER QU'IL Y A ABSENCE DE CADRE D'EMPLOIS DANS LES SITUATIONS SUIVANTES :

- Emploi de **collaborateurs de groupe d'élus** impliquant une participation des agents à l'exécution même de l'activité du groupe politique auquel ils sont affectés ;

> CE n° 366309 du 6 novembre 2013

- Emploi de **Responsable de la sécurité et de la prévention d'une commune** ayant pour objet la coordination de l'ensemble des services engagés dans la mise en œuvre de la politique municipale de sécurité notamment le service de la police municipale, le service d'hygiène et de santé et les services d'administration générale chargés de l'accessibilité et de la protection incendie ;

> CAA de Marseille n° 08MA01753 du 1^{er} juin 2010

TOUTEFOIS, LES EMPLOIS SUIVANTS PEUVENT ETRE RATTACHES A UN CADRE D'EMPLOIS SELON DES DECISIONS DES JUGES ADMINISTRATIFS :

- **Moniteur de golf et responsable de l'activité de golf** auprès d'un syndicat intercommunal > emploi pouvant être intégré dans le **cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives** ;
> CAA de Bordeaux n° 10BX02008 du 11 avril 2011
- Emploi de **sociologue avec des fonctions de consultant interne** > Au regard des missions de l'agent, l'emploi pouvait être rattaché au **cadre d'emplois des ingénieurs** ;
> CAA de Bordeaux n° 05BX02050 du 12 février 2008

L'autorité territoriale ne peut donc recruter sur la base du motif "absence de cadres d'emplois" lorsque les missions de l'agent non titulaire peuvent être rattachées à un cadre d'emplois au regard de son statut particulier.

Très signalé !

Les emplois relevant de 2 cadres d'emplois différents ne peuvent donner lieu à des recrutements sur le motif "Absence de cadre d'emplois".

En effet, un emploi à temps complet ou non qui ferait appel à des compétences relevant de la filière technique et à des compétences relevant de la filière administrative doit être séquencé en 2 emplois permanents différents à temps non complet : 1 relevant de la filière technique et 1 relevant de la filière administrative.

Cela revient à procéder à un cumul d'emplois à temps non complet.

Exemple :

Un agent non titulaire recruté sur un emploi permanent en qualité d'agent polyvalent sur des missions d'animation périscolaire et d'entretien doit l'être au titre de 2 emplois à temps non complet : 1 relevant de la filière animation et 1 relevant de la filière technique.

Il ne peut donc être recruté au titre d'un emploi unique regroupant l'ensemble de ces missions sur le motif "Absence de cadre d'emplois" lequel serait inopérant.

Enfin, il faut qu'il y ait adéquation entre le grade de référence et les fonctions exercées.

Les motifs de recrutement sur emploi permanent après recherche infructueuse de fonctionnaires (préalable obligatoire)

Au préalable, tout emploi permanent doit avoir été **créé par voie de délibération** en référence à un grade et avec détermination d'une quotité hebdomadaire de travail (temps complet 35/35^{ème} ou temps non complet X/35^{ème}).

De même, l'emploi créé doit faire l'objet d'une **déclaration de vacance d'emploi** auprès du service Bourse de l'Emploi du CDG.

1. La recherche préalable et infructueuse de fonctionnaires

Les 2 motifs de recrutement d'agents non titulaires suivants :

- Faire face à la vacance temporaire d'un emploi ;
- Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient ;

Nécessitent une **recherche préalable et infructueuse de fonctionnaires**.

Cela signifie que l'autorité territoriale doit avoir lancé, au préalable, un appel à candidatures en direction de fonctionnaires et de candidats inscrits sur liste d'aptitude sur un site tel que "Emploi Territorial".

Suite à cette démarche, 3 situations peuvent justifier le recours ultime à un agent non titulaire :

- *Aucun fonctionnaire ne présente de candidature ;*
- *Le profil des candidats fonctionnaires ayant postulé ne correspond pas au poste au regard des diplômes détenus et de leur expérience professionnelle ;*
- *Lors de l'entretien de recrutement, le candidat fonctionnaire ne donne pas satisfaction et ne semble pas répondre aux attentes de l'autorité territoriale.*

Dans ce cadre et au regard du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières peuvent recourir aux services d'agents non titulaires sur l'un des 2 motifs susvisés.

2. La possibilité de faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

Ce motif de recrutement peut intervenir pour les emplois permanents des **catégories A, B et C**.

Sur ce motif, la durée de recrutement est de **1 an maximum renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans lorsque, au terme d'un an, la nouvelle procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir**.

Ainsi, au terme d'une première année d'engagement d'un agent non titulaire, l'autorité territoriale a l'obligation de procéder à une déclaration de vacance d'emploi et à un nouvel appel à candidatures en direction de fonctionnaires.

Ce n'est que si cette nouvelle procédure de recrutement échoue que l'autorité territoriale pourra reconduire le contrat de l'agent non titulaire pour une année supplémentaire.

Ainsi, au terme de ces 2 années, l'autorité territoriale sera dans l'impossibilité de renouveler à nouveau le contrat de travail l'agent non titulaire.

> Article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Très signalé !

Si l'agent était recruté sur un emploi permanent de **catégorie C** et sur un grade accessible sans concours, l'autorité territoriale peut décider de **nommer l'agent stagiaire afin de pouvoir poursuivre leur collaboration**.

De même, un **agent de catégorie A** recruté pendant 2 ans sur ce motif, peut, en cas de nouvelle recherche infructueuse de fonctionnaires, bénéficier d'un **renouvellement de son contrat sur la base d'un autre motif de recrutement** comme suit :

- **Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie.**

Très signalé !

La durée de recrutement effectuée au titre de ce motif entre en compte pour le **calcul des 6 années donnant accès au CDI**.

Toutefois, pour que cette durée soit prise en compte, il faut que l'agent fasse l'objet **d'une conclusion ou d'un renouvellement de contrat permettant de pouvoir un des emplois permanents suivants** :

1. Lorsque il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
2. Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient ;
3. Pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil quelle que soit la durée hebdomadaire de service ;
4. Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ;
5. 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.

De plus, l'agent doit avoir exercé, au titre du motif "vacance temporaire d'emploi", des fonctions relevant de la **même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité ou établissement public et l'interruption entre chaque contrat, le cas échéant, ne doit pas excéder 4 mois.**

> Article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 n° 84-53

3. Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté

Ce motif de recrutement ne peut intervenir que pour les emplois permanents du niveau de la catégorie A.

La durée de recrutement est de **3 ans maximum, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 6 ans.**

> Article 3-3 2° de la loi du 26 janvier 1984 n° 84-53

Très signalé !

Si, à l'issue des 6 ans, ce contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une **durée indéterminée (CDI).**

De plus, l'agent peut avoir acquis une durée de services publics effectifs de 6 ans avant ce terme s'il avait effectué auparavant des missions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité ou établissement public au titre d'un ou plusieurs motifs suivants :

- Accroissement temporaire d'activité ;
- Accroissement saisonnier d'activité ;
- Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels ;
- Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;
- Mise à disposition par le CDG auprès d'une collectivité ou établissement public en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à **temps non complet et à temps partiel** sont **assimilés à des services effectués à temps complet.**

Les services accomplis de **manière discontinue** sont pris en compte, sous réserve que **la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois.**

> Article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 n° 84-53

Les motifs de recrutement sur emploi permanent dans les communes de moins de 1 000 habitants

1. Les dispositions communes aux 2 motifs de recrutement

Les 2 motifs de recrutement suivants valent pour les 3 catégories A, B et C.

- Pourvoir un emploi de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 1 000 habitants, quelle que soit la durée hebdomadaire de services ;
- Pourvoir un emploi à temps non complet inférieur à 50% d'un temps complet dans une commune de moins de 1 000 habitants.

Le recrutement intervient par le biais d'un contrat de travail, est précédé d'une création d'emploi par voie de délibération, d'une déclaration de vacance d'emploi et fait l'objet d'un contrôle de légalité.

La durée de recrutement est de **3 ans maximum, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 6 ans.**

> *Articles 3-3 3° et 3-3 4° de la loi du 26 janvier 1984 n° 84-53*

Très signalé !

*Si, à l'issue des 6 ans, ce contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une **durée indéterminée (CDI)**.*

De plus, l'agent peut avoir acquis une durée de services publics effectifs de 6 ans avant ce terme s'il avait effectué auparavant des missions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès de la même collectivité ou établissement public au titre d'un ou plusieurs motifs suivants :

- *Accroissement temporaire d'activité ;*
- *Accroissement saisonnier d'activité ;*
- *Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels ;*
- *Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ;*
- *Mise à disposition par le CDG auprès d'une collectivité ou établissement public en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.*

*Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à **temps non complet et à temps partiel** sont **assimilés à des services effectués à temps complet**.*

*Les services accomplis de **manière discontinu** sont pris en compte, sous réserve que **la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois**.*

> *Article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 n° 84-53*

2. La possibilité de pourvoir un emploi de secrétaire de mairie

L'autorité territoriale peut recruter un agent non titulaire afin de pourvoir un emploi de secrétaire de mairie si la commune compte moins de 1 000 habitants ou de secrétaire d'un groupement composé de communes dont la

population moyenne est inférieure à ce seuil et ce quelle que soit la durée hebdomadaire de services envisagée.

3. La possibilité de pourvoir un emploi à temps non complet inférieur à 50% d'un temps complet

L'autorité territoriale peut recruter un agent non titulaire afin de pourvoir un emploi à temps non complet d'une commune de moins de 1 000 habitants ou d'un groupement composé de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet.

Très signalé !

Pour les cadres d'emplois suivants, le temps complet n'est pas de 35h hebdomadaires :

- *Professeurs d'enseignement artistique : Temps complet = 16h ;*
- *Assistants d'enseignement artistique : Temps complet = 20h.*

Alternative en matière de recrutement d'agents non titulaires - Les nominations stagiaires sur les grades de catégorie C accessibles sans concours

D'une manière générale, **seule la voie du concours permet d'intégrer la Fonction Publique Territoriale** et de devenir fonctionnaire.

Néanmoins, il est possible pour l'autorité territoriale de **nommer stagiaire un agent** n'étant pas inscrit sur liste d'aptitude et n'ayant pas obtenu de concours.

En effet, **certains grades de la Fonction Publique Territoriale demeurent accessibles directement sans concours :**

- Adjoint administratif de 2^{ème} classe ;
- Adjoint d'animation de 2^{ème} classe ;
- Adjoint du patrimoine de 2^{ème} classe ;
- Agent social de 2^{ème} classe ;
- Adjoint technique de 2^{ème} classe ;
- Adjoint technique de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement.

L'agent devra alors réaliser un **stage d'une durée fixée, en général, à 1 an** par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Si lors de son stage, l'agent donne satisfaction et est jugé apte à exercer les missions relevant de son grade, l'autorité territoriale pourra décider de le **titulariser**. L'agent aura alors la qualité de fonctionnaire.