



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

Décembre 2020

Les vacances d'emploi

Références :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion de la fonction publique territoriale.
- Décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espaces numérique commune aux trois fonctions publiques
- Circulaire du 3 avril 2019, relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espaces numérique commun aux trois fonctions publiques
- Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
- Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

I) Le principe

Aucune nomination ne peut être prononcée en l'absence d'emploi vacant : une nomination qui n'aurait pas pour but de permettre à un fonctionnaire d'exercer les fonctions correspondant à un emploi vacant serait nulle (art. 12 loi du 13 juil. 1983).

Ce principe vaut :

- ✓ dans tous les cas de nomination d'un fonctionnaire : recrutement dans un cadre d'emplois, promotion interne, détachement dans un cadre d'emplois ou un emploi territorial ;
- ✓ dans tous les cas de recrutement d'un agent contractuel dans un emploi permanent, sauf en cas de remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel.

Par ailleurs, tout emploi vacant doit faire l'objet d'une déclaration au centre de gestion dès lors que la collectivité souhaite le pourvoir.

Il est nécessaire d'établir une distinction entre emploi vacant et emploi non vacant afin de déterminer dans quels cas la procédure de déclaration préalable est applicable.

II) La notion de vacance d'emploi

A) Cas de départ de l'agent nécessitant une déclaration de vacance d'emploi :

- ✓ mutation dans une autre collectivité ;
- ✓ radiation des cadres d'un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause : retraite, démission, licenciement, révocation, perte de la nationalité française, déchéance des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public, décès, abandon de poste ;

- ✓ détachement de longue durée ;
- ✓ mise en position hors cadres ;
- ✓ mise en disponibilité de plus de six mois, pour raisons familiales ou d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie ;
- ✓ recrutement et renouvellement du contrat d'un agent contractuel qui occupe un emploi permanent, sauf s'il remplace momentanément un titulaire (*auquel cas l'emploi n'est pas vacant*).

B) Cas de départ de l'agent ne nécessitant pas de déclaration de vacance d'emploi :

- ✓ dans tous les cas correspondant à la position d'activité et notamment en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de travail à temps partiel ;

A noter : Le remplacement du fonctionnaire momentanément absent ne peut être assuré que par le recrutement d'un agent contractuel :

- ✓ détachement de courte durée ou de détachement pour effectuer un stage ;
- ✓ disponibilité accordée pour une durée n'excédant pas six mois, soit d'office après un congé de maladie, soit de droit pour raisons familiales ;
- ✓ disponibilité discrétionnaire (*inférieure à 3 mois*)
- ✓ suspension ;
- ✓ exclusion temporaire de fonctions ;
- ✓ congé avec traitement pour activités dans la réserve opérationnelle de moins de 30 jours par an.

C) Situations nécessitant une déclaration de vacance d'emploi :

- ✓ Nomination par promotion interne
- ✓ Transformation d'un emploi par changement du temps de travail (*modification > 10% du nombre d'heures de service ou perte d'affiliation à la CNRACL*)

D) Situations ne nécessitant pas de déclaration de vacance d'emploi :

- ✓ Recrutement ou renouvellement du contrat d'un agent contractuel sur un emploi non permanent (*accroissement temporaire d'activité ou accroissement saisonnier d'activité ou contrat de projet*)
- ✓ Nomination par avancement **de grade**
- ✓ Nomination stagiaire d'un lauréat de concours occupant précédemment l'emploi comme contractuel
- ✓ Recrutement d'un collaborateur de cabinet
- ✓ Contrat aidé ; contrat d'apprentissage.

III) Les règles de recrutement, de compétence et de procédure

A) Le recrutement :

Tout emploi vacant doit faire l'objet d'une déclaration préalable auprès du centre de gestion compétent quelle que soit la nature de l'emploi vacant :

- ✓ emplois correspondant à des grades de la fonction publique territoriale ;
- ✓ emplois fonctionnels et les emplois accessibles par la voie du recrutement direct ;
- ✓ emplois à temps complet et à temps non complet ;
- ✓ les emplois transformés ou créés ;

La transformation d'un emploi revient à le supprimer pour en créer un nouveau (**la saisine du CT est alors obligatoire**). Ainsi, il y a création d'un nouvel emploi (*avec mesures de publicité réglementaires*) suite à des modifications telles que :

- ✓ la rémunération attachée à un emploi ;
- ✓ le mode de recrutement permettant de pourvoir à un poste vacant ;
- ✓ la durée de service afférant à un emploi à temps non complet, de telle sorte que cette modification soit assimilée à une suppression d'emploi ; dans ce cas, la modification implique en effet nécessairement la création d'un nouvel emploi

La déclaration préalable au centre de gestion est obligatoire quel que soit le mode de recrutement :

- ✓ recrutement de fonctionnaires, y compris par mutation interne ;
- ✓ recrutement d'agents contractuels dans des emplois permanents à l'exception des agents contractuels recrutés pour le remplacement momentané de fonctionnaires sur le fondement de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

De même, lorsqu'un tel contrat arrive à échéance, l'emploi concerné doit à nouveau faire l'objet d'une déclaration de vacance avant de procéder éventuellement au renouvellement du contrat.

Les emplois déclarés vacants peuvent être pourvus par nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude établie après concours ou par mutation, détachement, intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par promotion interne et avancement de grade. [art. 41 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984]

B) Autorité compétente :

1- La création de l'emploi

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dispose du pouvoir de création des emplois de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

[art. 34 loi n° 84-53 du 26 janv. 1984]

2- La nomination

La nomination dans un emploi vacant relève de la compétence de l'autorité territoriale : maire ou président [art. 40 loi n° 84-53 du 26 janv. 1984].

3- La déclaration

Les collectivités et établissements publics doivent déclarer leurs emplois vacants au centre de gestion, à peine d'illégalité de la nomination prononcée sur cet emploi [art. 23-1 loi n° 84-53 du 26 janv. 1984].

Les vacances d'emplois précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir [art. 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984].

L'article 3 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018, prévoit :

« Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 41 du titre III du statut général des fonctionnaires, la saisie de l'avis de vacance comporte obligatoirement les informations suivantes :

- versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- création ou vacance d'emploi ;
- la catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade, de l'emploi ;
- l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- les missions de l'emploi ;
- l'intitulé du poste ;

- la localisation géographique de l'emploi ;
- la date de la vacance de l'emploi ;
- l'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

En outre, l'avis de vacance peut mentionner des éléments de rémunération liés à l'emploi, notamment la nouvelle bonification indiciaire. »

4- La publicité

Les centres de gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires (art. 23 II 3° et art. 23 III loi du 26 janv. 1984) à l'exception des cadres d'emplois et grades suivants : administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef pour lesquels ils doivent transmettre ces données au CNFPT (art. 12-1 loi du 26 janv. 1984).

La validité de la déclaration de vacance de poste perdure jusqu'à ce que le poste soit pourvu ou le cas échéant, supprimé.

Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, l'autorité investie du pouvoir de nomination en informe immédiatement le centre de gestion (art. 44 décret n°85-643 du 26 juin 1985).

Il est à noter que l'article 2 – II, du décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, prévoit :

« L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018 mentionné ci-dessus. Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, elle assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. »

C) La régularité de la procédure :

Toute nomination dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité est annulée par le juge administratif (CE 22 mai 1981 n°15397).

En outre, le juge peut accorder à l'agent dont la nomination a été annulée des indemnités liées au préjudice subi (CAA Bordeaux 23 juin 1997 n°94BX00460).

1- Le contenu de la déclaration

Elle doit préciser le(s) grade(s) et la durée de travail afférente à l'emploi (*durée hebdomadaire*), le motif de la vacance et comporter une description du poste à pourvoir [art. 41 de la loi n° 84-53]

Lors de la nomination, le cadre d'emplois de l'agent nommé doit correspondre à celui mentionné par la déclaration (CE 17 déc. 2003 n°236036).

De plus, elle ne doit pas être confondue avec l'offre d'emploi qui comporte des mentions facultatives telles que la date limite de dépôt de candidature, le profil du poste.

Ainsi, le juge n'a pas conditionné la légalité d'une nomination au respect de la date limite de dépôt de candidature (CAA Nancy 13 nov. 2003 n°01NC01253).

2- Le délai entre la nomination d'un agent contractuel et la déclaration

Le juge n'a pas déterminé de délai minimum précis mais a seulement indiqué qu'un délai raisonnable devait être respecté. Le juge étudie donc au cas par cas le temps écoulé entre la déclaration et la nomination.

Le délai doit permettre à l'autorité territoriale d'envisager les différents modes de recrutement de fonctionnaires, sauf dans le cas où serait établie l'urgence pour les besoins du service (CAA Marseille 9 mars 2004 n°00MA01956).

Le juge a estimé :

- ✓ qu'un délai de 9 mois était suffisant (CE 20 mars 1996 n°152651).
- ✓ qu'un délai de plus de deux mois entre la réception par le centre de gestion de la déclaration de vacance et le recrutement était suffisant (CAA Paris 13 oct.2009 n°08PA01647)
- ✓ qu'un délai de 30 jours était trop court (CE 16 juin 1997 n°149088 et 157666).
- ✓ que la collectivité devait tenir compte des particularités de la période concernée par la déclaration et notamment de la période des congés pour prolonger le délai ; en l'espèce, un délai de 3 mois a été jugé suffisant (CAA Marseille 9 mars 2004 n°00MA01956).

La procédure de diffusion des déclarations des créations et vacances d'emplois, ainsi que des offres d'emplois, s'effectue sur le portail www.emploi-territorial.fr

Déroulé de cette application, à partir du tableau de bord :

- Opérations → point de départ, indispensable pour toute saisie (DVE, offre d'emploi)
- Déclarations → information paraissant sur l'arrêté hebdomadaire de la bourse de l'emploi.
La DVE est obligatoire pour tous les emplois permanents.
- Offres → appel à candidatures visible de tous ceux qui consultent emploi-territorial.fr
Offre automatiquement basculée sur place-emploi-public.gouv.fr
- Décisions de recrutement → à renseigner par la collectivité dès que le recrutement sur l'emploi est effectué.
Etape finale permettant de clôturer et archiver l'opération.

IV) L'offre d'emploi

La publicité d'une offre d'emploi (appel à candidatures) ne remplace pas la publicité légale, à savoir la déclaration de vacance d'emploi (DVE).

Le site place-emploi-public

L'article 1^{er} du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 dispose : « La création ou vacance de tout emploi permanent au sein des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée fait l'objet sans délai, d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique.

Cette obligation de publicité s'applique dans le respect des conditions prévues par l'article 41 du titre III du statut général des fonctionnaires.

Les emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an font également l'objet de l'obligation de publicité prévue au présent article. »

Spécificité pour la fonction publique territoriale => sur cet espace commun, seules les offres paraissent.

Depuis février 2019, ce nouvel espace numérique commun recense les offres d'emploi émanant des trois versants de la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale). Il a pour objectif de favoriser la mobilité inter fonction publique, interministérielle.

Pour y accéder : <https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>

Ce nouvel outil ne remet pas en question la procédure de déclaration de vacances de postes et de publicité d'offres (enregistrement sur le portail emploi-territorial.fr)

La publicité des offres d'emploi (dans le cadre d'un appel à candidatures) peut également être fait par la collectivité par tout autre moyen à sa convenance.