



DÉCLARATION ET PUBLICITÉ DES CRÉATIONS ET VACANCES D'EMPLOIS

PROCÉDURE



TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Code général de la fonction publique ;
- Décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 42 à 44) ;
- Décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 modifié relatif au centre national de la fonction publique territoriale (article 41) ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (article 45) ;
- Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- 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.

LES PRÉALABLES À LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Pour être valides, les recrutements dans la fonction publique territoriale doivent répondre à plusieurs exigences :

Une exigence législative et réglementaire :

« **Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement** » (article L313-1 du code général de la fonction publique) après avis du comité technique/comité social territorial. Chaque **délibération** doit mentionner le grade, le motif de recrutement, la nature des fonctions exercées et le niveau de rémunération (rémunération indiciaire en référence au grade). Les emplois ainsi créés sont reportés dans le **tableau des effectifs** annexé au budget et au compte administratif de la collectivité/l'établissement territorial(e).

Les postes devant figurer dans la délibération peuvent aussi bien être :

- des emplois permanents (à temps complet et non complet) ;
- des emplois non permanents (besoin occasionnel ou saisonnier, contrat d'apprentissage, emploi aidé).

En revanche, le recrutement d'un agent contractuel pour pourvoir le remplacement momentané de titulaires ne nécessite pas la prise de délibération. Il suffit à la collectivité/l'établissement d'établir un contrat pour la durée de l'absence et de le transmettre au contrôle de légalité.

ATTENTION : nonobstant le principe de libre administration des collectivités, le non-respect des exigences législatives et réglementaires entraîne le risque d'annulation pure et simple du recrutement par les services préfectoraux de contrôle de légalité. Se conformant à la circulaire de la DGCL du 2 mars 2012, le contrôle de légalité vérifie tout particulièrement le respect :

- des seuils démographiques pour certains emplois de catégorie A, les emplois fonctionnels, les recrutements directs ...
- des recours aux contractuels et leur renouvellement,
- des quotas de recrutement adoptés par la collectivité/l'établissement,
- du principe de parité avec les agents de l'Etat, notamment en matière de rémunération.

Une exigence financière :

« **Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.** » (article L313-1 du code général de la fonction publique)

Une exigence d'information :

Conformément à l'article L452-36 du code général de la fonction publique, « *Les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1 sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent :*

- 1° Les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations ;
- 2° Les nominations intervenues ... »

LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Principe :

Une fois les procédures d'autorisation et de contrôle achevées, la collectivité/ l'établissement doit procéder aux formalités de publicité. Elle/il doit en tout premier lieu **établir une déclaration de création ou de vacance de poste (DVE)**¹.

« *Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun mentionné à l'article L311-2, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade* (disposition introduite par l'article 45 de la loi du 12 mars 2012).

La déclaration préalable au centre de gestion est obligatoire pour tout emploi permanent, que soit recruté un fonctionnaire ou un agent non titulaire (CE du 14/03/1997 n° 143800). Le fait qu'un recrutement soit effectué en interne n'exonère pas la collectivité de l'obligation de déclarer la vacance d'emploi (CE du 11/08/2009 n° 309132).

La déclaration de vacance d'emploi est une procédure administrative qui fait l'objet d'un arrêté pris par :

- le Président du CDG pour les catégories A, B et C ;
- le Président du CNFPT pour la catégorie A+ (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques).

Toutefois, tous les recrutements ne nécessitent pas l'engagement d'une procédure de DVE, soit en raison du motif de recrutement, soit en raison du mode de recrutement, soit en raison du motif de départ du fonctionnaire qui occupait précédemment l'emploi objet du recrutement, soit en raison de la nature de l'emploi.

¹ Un poste vacant est :

- soit un poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité/l'établissement → l'emploi ne figure pas au tableau des effectifs d'où la nécessité de le créer par délibération ; la DVE relative à une création d'emploi ne peut être réalisée qu'après que la délibération créant l'emploi soit devenue exécutoire, c'est-à-dire transmise au contrôle de légalité et publiée ou affichée par l'autorité de gestion compétente (CDG ou CNFPT),
- soit un poste libéré par le départ définitif ou temporaire d'un agent → dans ce cas, l'emploi vacant figure déjà au tableau des effectifs avec précision de la durée hebdomadaire de travail.

SITUATION	OBLIGATION DE DECLARATION DE VACANCE D'EMPLOI	OBLIGATION DE PUBLICATION D'OFFRE D'EMPLOI
Création d'un emploi à temps complet ou non complet	OUI	OUI
Recrutement par voie de mutation interne dans l'intérêt du service	OUI	NON
Recrutement par voie de mutation externe, par voie de détachement, par intégration directe	OUI	OUI
Recrutement dans le cadre d'un transfert de personnel (public ou privé vers public)	OUI	NON
Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent pour une durée inférieure à un an	NON	NON
Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent pour une durée supérieure à un an	OUI	OUI
Renouvellement d'un CDD sous la forme d'un CDI après 6 ans de services effectifs dans la même catégorie hiérarchique	OUI	OUI
Détachement sur emploi fonctionnel d'un titulaire	OUI	OUI
Emplois supérieurs contractuels visés aux 1° et 2° de l'article L343-1 du code général de la fonction publique : - Emplois fonctionnels de DGS et DGAS des départements et des régions - Emplois fonctionnels DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants	OUI	NON (2° de l'article L332-21)
Modification de la durée hebdomadaire d'un emploi > 10 % du temps de travail n'entraînant pas de vacance de poste (acceptation de la variation de son temps de travail par l'agent)	OUI	NON
Recrutement dans le cadre d'un PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale)	OUI	OUI
Vacance d'emploi suite à une radiation des cadres, quelle qu'en soit la cause : - Départ à la retraite - Démission - Licenciement - Révocation - Décès - Abandon de poste - Perte de la nationalité française - Déchéance des droits civiques - Interdiction d'exercer un emploi public	OUI	OUI
Nomination d'un agent par voie de promotion interne	OUI	OUI ²
Nomination d'un agent non titulaire devenu lauréat d'un concours dont le cadre d'emplois englobe les missions de l'emploi qu'il occupait en tant que contractuel (art. L327-5 du code général de la fonction publique)	NON	NON
Avancement de grade	NON	NON
Vacance d'emploi suite à une suspension de fonction	NON	NON
Recrutement d'un agent non titulaire sur un emploi permanent et son renouvellement en application des dispositions des articles L332-8 et L332-14 du code général de la fonction publique	OUI	OUI
Titularisation d'un agent contractuel de catégorie C (renouvellement du contrat sous la forme d'un stage)	OUI	NON
Contrat de projet (durée minimum 1 an – maximum 6 ans)	OUI	OUI
Recrutement d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	OUI	OUI
Recrutement pour faire face à un accroissement temporaire d'activité	NON	NON
Recrutement pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité	NON	NON
Emploi de collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus	NON	NON
Emploi aidé	NON	OUI
Contrat d'apprentissage	NON	OUI
Titularisation d'apprentis en situation de handicap	NON	NON

Pour rappel, l'article L320-1 du code général de la fonction publique dispose que **le mode privilégié de recrutement dans la fonction publique territoriale est le recrutement par concours, le contrat étant un mode dérogatoire d'accès à l'emploi public.**

² La promotion interne correspond à un changement de cadre d'emplois ; dès lors, elle constitue un recrutement et est, de ce fait, subordonnée à l'existence d'un emploi vacant et à la publicité de cette vacance.

Le recrutement temporaire d'agents contractuels a pour finalité de répondre à un besoin lié à :

1. Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois ;
2. Un accroissement saisonnier d'activité ;
3. En cas de défaut de candidature d'un lauréat de concours ou d'un fonctionnaire conforme aux attentes de la collectivité / l'établissement.

Contenu des DVE :

Les vacances d'emploi précisent le **motif de la vacance** et comportent une **description du poste à pourvoir** (article L313-4 du code général de la fonction publique).

De manière à mieux cibler les candidatures, elles comportent également le grade ou à défaut le cadre d'emplois afférent ainsi que la durée hebdomadaire de travail.

Nota bene : dans sa décision n° 414066 du 6 février 2019, le Conseil d'Etat rappelle le principe d'égal accès aux emplois publics en précisant que la publicité de la création ou de la vacance de poste, assurée par le centre de gestion compétent et qui conditionne la légalité des recrutements effectués par une collectivité territoriale, ne peut être regardée comme respectée lorsque la vacance d'emploi précise, sans qu'un texte autorise une telle restriction, le mode de recrutement envisagé parmi ceux mentionnés à l'article L313-4 du code général de la fonction publique.

Ainsi, toutes les mentions susceptibles de cibler un mode de recrutement en particulier sont à proscrire.

La durée de publicité :

L'article 43 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 dispose que « *Lorsqu'une vacance d'emploi survient de façon inopinée, l'autorité investie du pouvoir de nomination en fait immédiatement la déclaration au centre de gestion. Si la vacance résulte d'un événement prévisible, la déclaration est faite, dans les mêmes conditions, dès que sa date est certaine.* »

L'article 2 IV du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 prévoit que « *les candidatures sont adressées à l'autorité territoriale mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis selon les modalités prévues au II* ».

L'article 4 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 prévoit que « *sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois* ».

La circulaire du 3 avril 2019 indique que « *le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 organise un délai raisonnable entre la publicité effective d'une vacance d'emploi et le recrutement d'un agent. Pour ce faire, l'article 4 de ce texte précise que la durée minimale de publication sur le site « choisir le service public » est fixée, sauf urgence, à un mois* ».

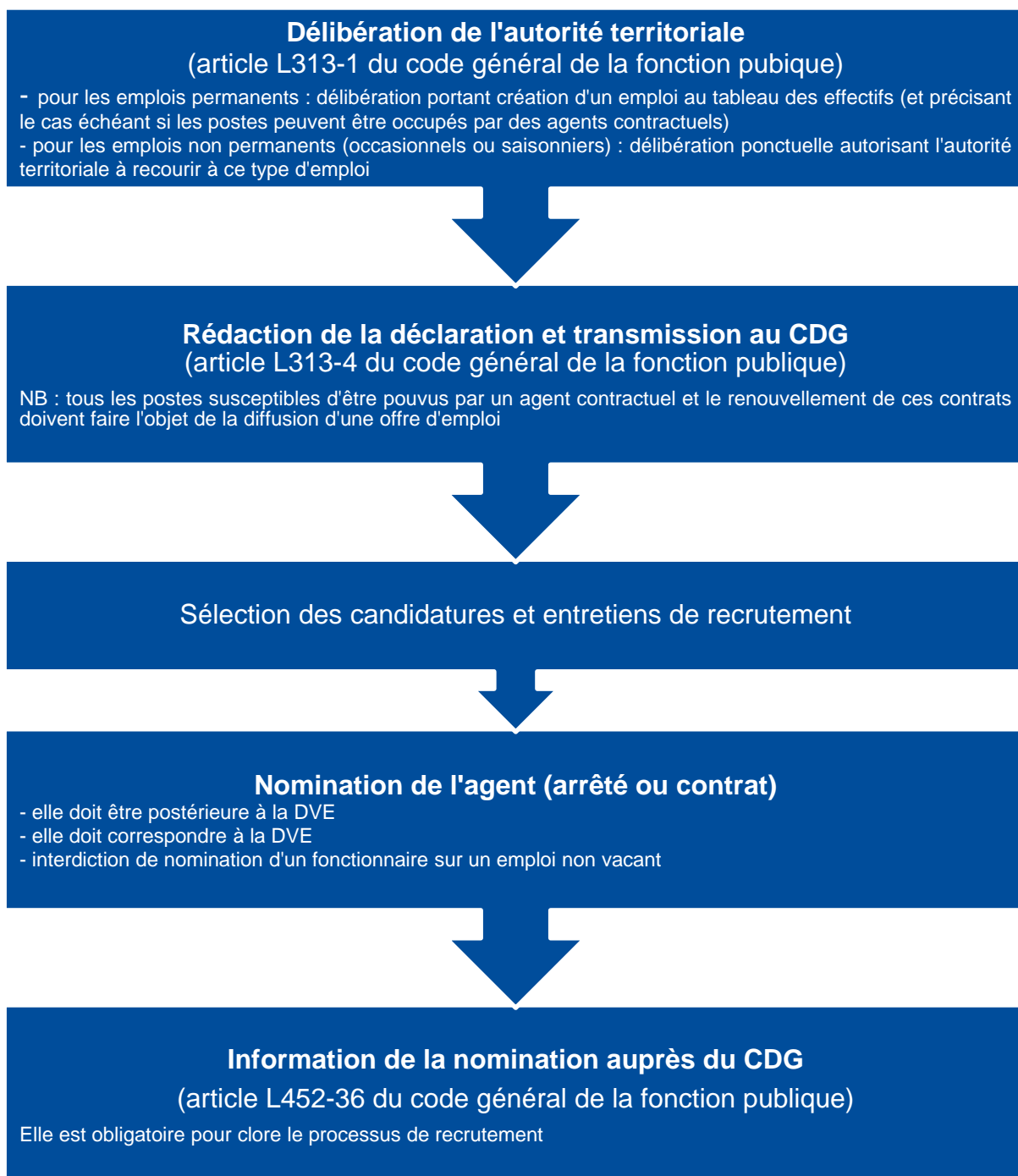
L'information du CDG suite à la nomination d'un agent sur le poste :

Il ressort des dispositions combinées de l'article L452-36 du code général de la fonction publique et de l'article 44 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion que **les collectivités doivent immédiatement informer le Centre de Gestion du territoire dans lequel elles se trouvent, de toute nomination dans un emploi soumis à déclaration de vacance.**

Sont ainsi concernées les nominations intervenant dans tous les emplois soumis à obligation de DVE et visés en page 4 du présent document.

Aucune autre disposition ne semble préciser cette obligation légale. Faute de précision sur ce point dans les articles précités, cette information doit donc être effectuée sans délai, dès la nomination de l'agent concerné.

Représentation schématique du processus de recrutement





**Pôle Emploi Territorial
Service Emploi**

Les Vergers de la Thumine - CS10439
Boulevard de la Grande Thumine
13098 Aix-en-Provence Cedex 02
tél. 04 42 54 40 50 fax. 04 42 54 40 51

www.cdg13.com