



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 L. 311-2, 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+ ; c'est le centre de gestion qui communique au CNFPT les créations et vacances d'emplois de 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.

CAS SOUMIS À L'OBLIGATION DE DVE La DVE est obligatoire dès lors que la collectivité/l'établissement souhaite affecter un agent sur un emploi	CAS NON SOUMIS À L'OBLIGATION DE DVE
<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un emploi à temps complet ou non complet - Modification d'un emploi (durée de travail d'un agent, changement des conditions de rémunération d'un non titulaire) - Recrutement d'un titulaire par mutation interne ou externe, par voie de détachement, par intégration directe, sur liste d'aptitude - 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 publique² - Emplois de direction : emplois fonctionnels et recrutements directs visés par les articles L343-1 et suivants du code général de la fonction publique (DGS, DGST, DGAS, directeur d'établissements publics) - Modification de la durée hebdomadaire d'un emploi > 10 % du temps de travail - Recrutement dans le cadre d'un PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale) 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'un agent non titulaire pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités - CDD d'une durée inférieure à 1 an - Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent (congé, maladie, maternité ...) - Avancement de grade (depuis la loi du 12 mars 2012) - Nomination d'un agent devenu lauréat sur le poste qu'il occupait en qualité de contractuel (art. 24 loi n° 2019-828)
<p>Départ définitif de l'agent</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mutation externe ou interne - Radiation des cadres, quelle qu'en soit la cause : <ul style="list-style-type: none"> - Départ à la retraite - Démission - Licenciement - Révocation - Décès - Abandon de poste - Perte de la nationalité française - Déchéance des droits civiques <p>Départ temporaire de l'agent</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en position hors cadre (position supprimée par la loi déontologie du 20/04/2016) - Détachement supérieur à 6 mois - Mise en disponibilité supérieure à 6 mois d'office à l'expiration des droits statutaires à congés maladie ou de droit sur demande pour raisons familiales et les autres cas de disponibilité sans condition de durée ou sous réserve des nécessités de service - Congé parental et de présence parentale uniquement dans le cas où la collectivité/l'établissement pourvoit l'emploi vacant par le recrutement d'un fonctionnaire - Non renouvellement d'un agent non titulaire nommé sur un emploi permanent 	<p>Départ temporaire de l'agent</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition - Mise à temps partiel - Détachement pour une durée inférieure ou égale à 6 mois - Détachement pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours - Détachement -et son renouvellement- auprès d'une personne physique ou pour l'accomplissement d'un mandat électif ou syndical - Mise en disponibilité inférieure à 6 mois d'office à l'expiration des droits statutaires aux congés de maladie ou de droit sur demande pour raisons familiales - Congés de maternité - Congé parental et de présence parentale si la collectivité pourvoit au remplacement par le recrutement d'un agent non titulaire - Suspension de fonction - Activité dans la réserve opérationnelle de moins de 30 jours par an - Exclusion temporaire de fonction - Congés, autorisations d'absence et décharges de service - Congés de maladie : maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maladie grave)
<ul style="list-style-type: none"> - Emplois à temps complet et non complet - Fin de contrat d'un agent placé sur emploi permanent - Contrat de projet - Détachement sur emploi fonctionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi de collaborateur de cabinet - Emploi de collaborateur de groupe politique ou de groupe d'élus - Emploi aidé - Contrat d'apprentissage - Titularisation d'apprentis en situation de handicap

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.**

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.

² Inexistence de cadre d'emplois de fonctionnaire correspondant à l'emploi, en raison de la nature des fonctions ou des besoins de service, secrétaire de mairie dans les communes < 1 000 habitants, emploi à temps non complet < 17h30 dans les communes < 1 000 habitants et groupement de communes dont la population moyenne est < 1 000 habitants, recrutement sur décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, changement de périmètre ou suppression d'un service public dans les communes < 2 000 habitants et les groupements de communes < 10 000 habitants, travailleurs handicapés.

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 commune ne peut être inférieur à une 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 « place » de l'emploi public* » est fixée, sauf urgence, à un mois ».

Attention, un délai de 24 à 48 heures s'écoule entre le moment où une collectivité transmet son offre au CDG13 et la publication de celle-ci sur la PEP. Ce délai est rallongé lorsque l'offre est transmise la veille d'un week-end ou d'un jour férié.

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

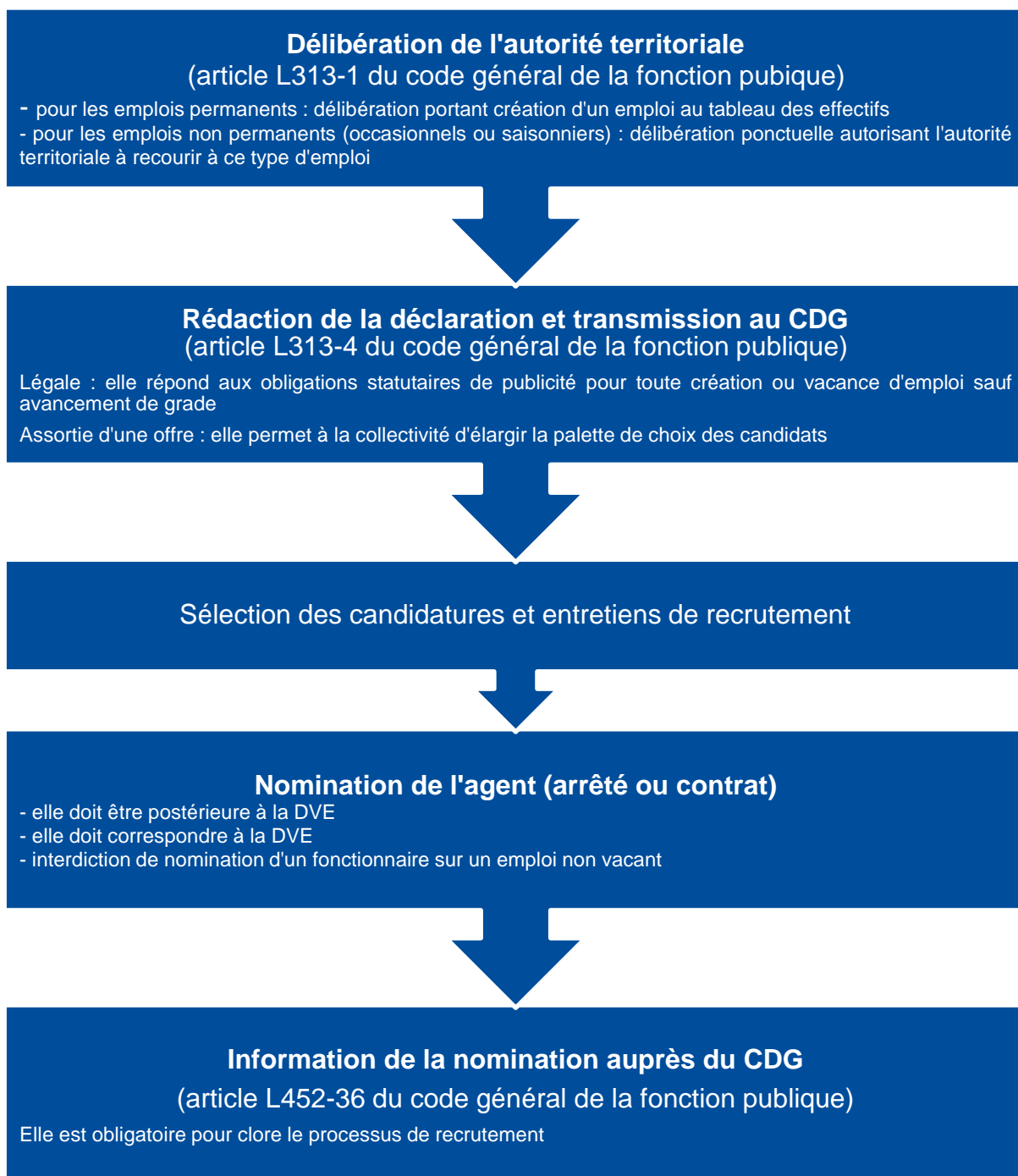
Il ressort des dispositions combinées de l'article L452-36 du code général de la fonction publique et de l'article 44 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion que **les collectivités doivent immédiatement informer le Centre de Gestion du territoire dans lequel elles se trouvent,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

Par ailleurs, comme indiqué par l'article 46 du décret précité, cette information doit s'effectuer via les formulaires mis gratuitement à disposition des collectivités par le Centre de Gestion.

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