LE POINT SUR

La déclaration de création ou de vacance d'emploi

UNE PROCEDURE INCONTOURNABLE DANS VOS RECRUTEMENTS POUR L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI PUBLIC

La déclaration de vacance ou de création d'emploi est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale.

LA DECLARATION DE VACANCE OU DE CREATION D'EMPLOI

PRINCIPES GENERAUX

« Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par avancement de grade. » (Article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

L'obligation légale de déclaration de vacance d'emploi auprès des centres de gestion impose seulement aux collectivités d'effectuer cette déclaration avant la signature de l'arrêt de nomination, sous réserve de respecter un délai raisonnable entre ces deux temps de la procédure, estimé globalement par le juge à 2 mois.

L'absence de déclaration de vacance d'emploi entraîne l'illégalité de la nomination.

LES GRADES

Le centre de gestion assure la publicité de la création et de la vacance d'emploi, sauf s'il s'agit d'un emploi susceptible d'être pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade (art. 41 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).
Exception : c'est le CNFPT qui a compétence pour assurer la publicité des vacances d'emploi pour les cadres d'emplois et grade suivants (art. 12-1, II loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- Cadre d'emplois des administrateurs
- Cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine
- Cadre d'emplois des conservateurs des bibliothèques
- Cadre d'emplois des ingénieurs en chef

PUBLICITE ET CONTROLE DE LEGALITE

Le centre de gestion du Doubs établit bimensuellement un arrêté récapitulatif des déclarations de vacances et de créations de postes.
L'arrêté est transmis au service du contrôle de légalité de la Préfecture.

La déclaration de création ou de vacance d'emploi

Les créations ou vacances d'emplois territoriaux sont accessible sur un espace commun aux trois fonctions publiques : Place de l'emploi public.

La déclaration de vacance ou de création d'emploi ne doit pas être confondue avec l'offre d'emploi.

LA CREATION D'EMPLOI

DEFINITION

La création d'un emploi est l'acte par lequel l'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public décide, pour répondre à un besoin, d'inscrire :

- Un crédit au chapitre budgétaire approprié,
- Un emploi correspondant à ce crédit au tableau des emplois de la collectivité ou de l'établissement.

La création d'un emploi doit répondre à un intérêt public ou à une meilleure organisation du service.

La création d'emploi est illégale si son seul objectif est de permettre la promotion et/ou la nomination d'un agent dans un emploi qui ne répond à aucun besoin de la collectivité : il s'agit alors d'une "nomination pour ordre " (art. 12 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

AUTORITE COMPETENTE

Les emplois sont créés par l'organe délibérant et la délibération doit préciser le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.
Si l'emploi créé est susceptible d'être pourvu, à titre permanent, par un agent contractuel, la délibération doit alors préciser :

- Le motif invoqué pour la création de l'emploi,
- La nature des fonctions,
- Le niveau de recrutement,
- Le niveau de rémunération.

Toute nomination sur un emploi non créé par l'organe délibérant est entachée de nullité et peut être annulée par le juge administratif.

VOS OUTILS
Le point sur le recrutement des contractuels de droit public
Le point sur la saisie des déclarations de vacance d'emploi

LA VACANCE D'EMPLOI

PRINCIPE GENERAL

Selon le principe général, aucune nomination ne peut être prononcée en l'absence d'emploi vacant (art. 12 loi n°83-634 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, intégration directe…
- Dans tous les cas de recrutement d'un agent contractuel dans un emploi permanent, sauf si le recrutement vise à remplacer momentanément un autre agent.

MOTIFS DE VACANCE OBLIGATOIRE

L'emploi est vacant à la suite :

- De la création d'un emploi,
- D'une mutation du fonctionnaire dans une autre collectivité,
- De la 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,
- D'un détachement de longue durée,
- D'une mise en position hors cadres,
- D'une mise en disponibilité de plus de six mois, pour raisons familiales ou d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie et des autres disponibilités quelle que soit la durée,
- De l'arrivée à son terme de l'engagement d'un agent contractuel qui occupe un emploi permanent, sauf s'il remplace momentanément un titulaire (auquel cas l'emploi n'est pas vacant).

MOTIFS POUR LESQUELS IL N'Y A PAS DE VACANCE D'EMPLOI

L'emploi n'est pas vacant, bien que les fonctions ne soient pas assurées :

- 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,
- En cas de détachement de courte durée ou de détachement pour effectuer un stage,
- En cas de disponibilité accordée pour une durée n'excédant pas six mois, soit d'office après un congé de maladie, soit de droit pour raisons familiales,
- En cas de suspension,
- En cas de service militaire, d'instruction militaire, d'activité dans la réserve opérationnelle de moins de 30 jours par an, d'activité dans la réserve de sécurité civile de moins de 15 jours par an ou d'activité dans la réserve sanitaire et la réserve civile de la police nationale de moins de 45 jours par an,

CAS PARTICULIERS DU CONGE PARENTAL ET DU CONGE DE PRESENCE PARENTALE

- Congé parental

A l'expiration du congé parental, ou en cas d'interruption de ce dernier pour motif grave, le fonctionnaire doit être réintégré, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou son établissement d'origine. A sa demande et à son choix, la réintégration doit être effectuée dans l'ancien emploi, dans l'emploi le plus proche de son ancien lieu de travail ou de son domicile lorsque ce dernier a changé pour assurer l'unité de la famille.

- Congé de présence parentale

Au terme du congé de présence parentale ou en cas d'interruption de celui-ci, le fonctionnaire est réaffecté dans son ancien emploi ou, à défaut, est affecté dans l'emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ; sur demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile.

LES REGLES DE RECRUTEMENT, DE COMPETENCE ET DE PROCEDURE

LA DECLARATION DE LA VACANCE D'EMPLOI

L'autorité territoriale doit informer le centre de gestion lorsqu'un emploi permanent devient vacant ;

La vacance doit préciser son motif et comporter une description du poste à pourvoir ;

Si une collectivité ou un établissement public prononce une nomination sans avoir communiqué la vacance de l'emploi au centre de gestion alors que cette communication était obligatoire, la nomination est illégale.

La déclaration préalable au centre de gestion est obligatoire dans la plupart des cas de recrutement dans un emploi permanent, quel que soit le mode de recrutement :

- Recrutement de fonctionnaires (pour le détachement sur un emploi fonctionnel, l'emploi sur lequel un nouveau détachement ou un renouvellement de détachement est conclu doit au préalable faire l'objet d'une mesure de publicité de la vacance de poste) ;
- Recrutement d'agents contractuels dans des emplois permanents à l'exception des agents contractuels recrutés pour le remplacement momentané d'un agent (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) ;

Le fait que le recrutement soit effectué en interne n'exonère pas la collectivité de l'obligation de déclarer la vacance d'emploi.

Par dérogation, le recrutement direct sur un emploi fonctionnel ne donne pas lieu à obligation de publicité de la vacance de l'emploi.

Il n'y a pas d'obligation de déclaration de vacance d'emploi :

- Pour les emplois ayant un caractère temporaire et, notamment, pour les emplois de collaborateur de cabinet
- Pour les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade

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.

VOS OUTILS
Le point sur le recrutement des contractuels de droit public
Le point sur la saisie des déclarations de vacance d'emploi

LE RECRUTEMENT SUR UN EMPLOI VACANT

L'autorité territoriale peut pourvoir l'emploi vacant en nommant :

- l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude après réussite d'un concours
- l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, de promotion interne et d'avancement de grade.

Lorsque le cadre d'emplois est régi par des dispositions communes à au moins deux des trois fonctions publiques (cadre inter-fonctions publiques), l'administration peut prononcer des nominations ou

promotions pour pouvoir un emploi vacant dans ce cadre d'emplois. Un décret doit préciser ces dispositions (art. 13 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).
Si l'emploi vacant ne peut être immédiatement pourvu, la collectivité ou l'établissement peut :

- recruter un agent contractuel (art. 3-2 loi n°84-53 du 26 janv. 1984)
- demander au centre de gestion la mise à disposition d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel (art. 25 loin°84-53 du 26 janv. 1984)
- recourir à une entreprise de travail temporaire, si le centre de gestion ne peut assurer le remplacement (art. 3-7 loi n°84-53 du 26 janv. 1984)

LA REGULARITE DE LA PROCEDURE

Lors de la nomination, le cadre d'emplois de l'agent nommé doit correspondre à celui mentionné par la déclaration.

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.

Le juge n'a pas déterminé de délai précis mais a seulement indiqué qu'un délai raisonnable devait être respecté. Il a estimé qu'un délai de plus de deux mois entre la réception par le centre de gestion de la déclaration de vacance d'emploi et le recrutement était suffisant.

LE SUIVI DE LA DECLARATION DE VACANCES OU DE CREATION D'EMPLOI

La collectivité doit avertir le centre de gestion des suites données à la déclaration. Il s'agit d'une obligation définie à l'article 44 du décret du 26 juin 1985 :

« 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 ».
Rappel : Ce suivi ne peut pas être effectué avant que la déclaration ne soit enregistrée par le centre de gestion.

Le centre de gestion est tenu d'établir un bilan de la situation de l'emploi public et de la gestion des ressources humaines.
Il est également chargé d'élaborer les perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi, des compétences et des besoins de recrutement (article 23 de la loi du 26 janvier 1984).

Le suivi des déclarations est une donnée nécessaire pour réaliser ce bilan de l'emploi.

VOS CONTACTS
Service recrutement
03 81 99 36 31
boursedelemploi@cdg25.org

REFERENCES

> Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à 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

> Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale

> Décret n°87-811 du 5 octobre 1987 relatif au Centre national de la fonction publique territoriale

> 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

> 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