

VACANCES D'EMPLOI ET RECRUTEMENTS

1- Quand réaliser une vacance d'emploi

La déclaration concerne tous les emplois permanents de la collectivité qui nécessitent le recrutement d'un fonctionnaire.

2 situations permettent de définir un emploi comme vacant :

- L'organe délibérant de la collectivité a créé un nouveau poste ;
- Le fonctionnaire a quitté définitivement ou temporairement le poste.

Le principe d'égal accès à la fonction publique s'oppose à ce qu'un poste soit réservé, à une personne interne ou externe à la collectivité. Ainsi le non-respect de l'obligation de déclaration de vacance peut entraîner la nullité des recrutements et des nominations.

Définitions :

La déclaration est l'acte réglementaire du Centre de gestion prenant la forme d'un arrêté de publicité légal numéroté recensant les déclarations d'emplois et transmis en Préfecture. Les Centres de gestion gèrent les déclarations de création /vacance d'emploi sur la bourse de l'emploi (publication et retrait lorsque l'emploi est pourvu).

L'offre d'emploi est l'annonce détaillant la nature et les modalités du poste à pourvoir. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les créations et vacances d'emploi soumises à l'obligation de publicité dans l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques, doivent être publiées « sans délai » sur le site « [Place de l'emploi public](#). » Les offres saisies sur le site www.emploi-territorial.fr alimentent automatiquement le site « [Place de l'emploi public](#)..

Références : [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](#)

Lien vers la [circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun](#)

2- Obligation de publicité

a)- Les obligations

L'article 41 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée dispose « 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 voie d'avancement de grade. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. »

La durée minimale de la vacance, c'est-à-dire le temps à respecter entre la réalisation de la mesure de publicité et la nomination ou le recrutement de l'agent est d'un mois sauf urgence (art.4 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018)

L'autorité territoriale procède à ainsi obligation sous peine de nullité du recrutement de :

- Communiquer au Centre de gestion les déclarations de création ou vacance d'emploi ;
- Publier les vacances d'emploi sur l'espace numérique commun aux 3 versants conformément au décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018. Cette modalité de publicité concerne :
 - tous les emplois permanents
 - les emplois pourvus pour une durée de plus d'un an.

Lien vers la [circulaire du 3 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun](#)

Si l'emploi n'exige pas d'obligation de publication sur l'espace commun, il fait l'objet d'une **publicité adaptée** définie par l'employeur : diffusion sur le site internet de la collectivité ou de l'établissement public, diffusion en interne, publication sur pôle emploi et tout autre moyen de nature à satisfaire le besoin de la collectivité.

b)- Les mentions obligatoires de la vacance (Art.3 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018) :

- 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.

Le tableau (non exhaustif) ci-après recense les différentes situations :

	Déclaration de vacance d'emploi CDG + Obligation de publicité sur Place emploi territorial	Pas d'obligation de déclaration de vacance d'emploi. Publicité adaptée définie par l'employeur pour remplacer l'agent le temps de l'absence dans son emploi
Création d'emploi permanent dans le cadre d'un recrutement par voie de mutation externe, détachement, intégration	*	
Création d'un emploi suite à la transformation (suppression/création suite à une modification de la durée hebdomadaire >10% ou à la perte d'affiliation CNRACL)		
Recrutement et renouvellement sur contrat d'une durée égale ou supérieure à un an (sauf en cas de remplacement temporaire sur l'art.3-1 de la loi 84-53)	*	
Recrutement sur emploi non permanent (accroissement temporaire ou saisonnier)	Non car ces contrats sont obligatoirement inférieurs à 1 an.	*
Recrutement sur contrat de projet, suite à une transformation substantielle de l'emploi	*	
Recrutement sur contrat de droits privés (apprentissage, contrats aidés, contrats avenir ...)		
Vacance d'emploi suite au départ définitif du fonctionnaire (décès, démission, licenciement, fin de détachement sur emploi fonctionnel, mutation externe, radiation des cadres, retraite, révocation...)	* à chaque recrutement ou renouvellement de contrat sur emploi permanent	
Vacance d'emploi suite à un détachement de longue durée (> 6 mois)	*	
Vacance d'emploi suite à un détachement ≤ 6 mois ou à un détachement pour stage		*
Vacance d'emploi suite aux congés pour raisons de santé : Citis, CMO, CLM, CGM, congé de maternité, congé de paternité, congé de présence parentale		*
Vacance d'emploi suite à disponibilité pour raisons familiales ou d'office à l'expiration des droits	*	

statutaires à congés pour raisons de santé > 6 mois		
Vacance d'emploi suite à disponibilité suite à disponibilité pour raisons familiales ou d'office ≤6 mois		x
Autres motifs de disponibilités (dites discrétionnaires (ex : convenances personnelles) > 3 mois	x	
Autres motifs de disponibilités (dites discrétionnaires (ex : convenances personnelles) ≤3 mois		x
Nomination suite à un avancement de grade		x
Vacance d'emploi en vue de la nomination suite à la promotion interne, réussite d'un concours*, mutation interne	x	
Mise à disposition		x
Mise en position hors cadres	x	
Absence suite à une suspension/exclusion temporaire après avis du Conseil de discipline		x l'agent a vocation à retrouver ses fonctions après l'exécution de la sanction
Mise à temps partiel d'un agent		x
Emploi de collaborateur de cabinet		x
Décharge de service pour activité syndicale		x

A NOTER : Une récurrente position jurisprudentielle considère qu' "à la différence des emplois occupés par des titulaires ou des stagiaires régulièrement nommés, les postes occupés par des personnes contractuelles doivent être regardés comme vacants".

* Le recrutement d'un agent inscrit sur une liste d'aptitude suite à la réussite d'un concours est soumis à l'obligation de déclaration si l'agent est extérieur à la collectivité. En revanche, les employeurs publics qui décident de nommer en tant que fonctionnaires stagiaires leurs agents contractuels inscrits sur une liste d'aptitude suite à la réussite d'un concours sont libérés de l'obligation préalable de déclarer la publicité de la vacance d'emploi. (art. 3-4 loi 84-53 du 26 janvier 1984)

3- Nomination/recrutement : vérification quant à l'emploi

Avant de pouvoir recruter un agent sur emploi permanent, il faut créer l'emploi au sein de la collectivité ou que l'emploi soit vacant. Certains emplois ne peuvent être créés que si la collectivité respecte un certain seuil démographique. Il convient de vérifier en amont cette condition.

La délibération créant l'emploi permanent doit nécessairement prévoir le recrutement d'un fonctionnaire et indiquer, le cas échéant, que l'emploi pourra éventuellement être occupé par un agent contractuel.

Par ailleurs, la délibération doit, sous peine de nullité, comporter les éléments suivants :

- La catégorie (A/B/C) et le ou les grades correspondant aux fonctions exercées
- Le motif juridique du recrutement
- La nature des fonctions
- Le niveau de recrutement et de rémunération
- Le temps de travail
- Le recours éventuel au recrutement contractuel en indiquant la référence à l'alinéa de l'article de la loi n°84-53 et aux critères autorisant l'emploi d'un agent contractuel)

Nb : La rémunération prend en compte la situation statutaire des fonctionnaires et dans le cas des contractuels, peut faire l'objet d'une référence à un indice, un échelon ou être fixée de manière forfaitaire tant qu'elle n'est pas disproportionnée par rapport à celle des fonctionnaires occupant les mêmes fonctions et qu'elle est fondée sur l'expérience professionnelle avérée ou des diplômes spécifiques (art.1-2 décret 88-145 du 15 février 1988).

Les agents contractuels recrutés sur emploi permanent par un contrat de plus d'un an doivent réaliser une formation d'intégration et de professionnalisation définie par les statuts particuliers. Cette mention doit donc être intégrée et vérifiée dans les contrats depuis le 1^{er} janvier 2020.

Cas particuliers :

- 1- Recrutement sur les emplois de direction : obligation de formation et égalité professionnelle
- 2- Transfert de personnel en cas de reprise du service par un privé ou gestion de SPIC.
- 3- Recrutement personne en situation de handicap

4- Conditions juridiques préalables à l'engagement

L'acte d'engagement est soit :

- Pour les fonctionnaires : l'arrêté de nomination selon la circonstance par voie de mutation, détachement, suite à la réussite d'un concours... ;
- Pour les agents contractuels : le contrat de travail ou la promesse d'embauche.

L'acte d'engagement formalisé est une décision individuelle créatrice de droits qui entre en vigueur à sa notification ou à sa signature.

Avant de procéder à l'engagement, l'employeur doit vérifier :

- Si les conditions générales d'accès à la fonction publique sont remplies (article 5 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983) ;
- Si l'agent n'est pas dans une situation de conflit d'intérêts ;
- S'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions.

5- Les motifs du recrutement des agents contractuels :

Le tableau ci-après, présente les différents motifs de recrutement d'agents contractuels sur des contrats de droit public. Ne sont pas présentés les recrutements soumis au code du travail.

Recrutements sur emplois non permanents pour assurer un besoin temporaire					
Art. Loi 84-53	Motifs	Durée	Procédure	Vacance d'emploi	Contrôle de légalité sur le contrat
3 1°)	Accroissement temporaire d'activités	12 mois maximum sur 18 mois consécutif	Délibération CDD	Non	Non
	Remplacement via CDG	Indemnité de précarité *			
3 2°)	Accroissement saisonnier d'activités	6 mois maximum sur 12 mois consécutif	Délibération CDD	Non	Non
	Remplacement via CDG				
3 II	Contrat de projet (Décret n°2020-172 du 27 février 2020)	1 an minimum et 6 ans maximum Indemnité de rupture anticipée	Délibération CDD	Oui	Oui L2131-2 5° CGCT
Recrutement sur emplois permanents concernés par la procédure de recrutement du décret n°2019-1414 du 19 novembre 2019					
3-1	Besoins temporaires				
	Remplacement temporaire des agents à temps partiel, en détachement de courte durée, en	Durée de l'absence du fonctionnaire. Le contrat peut prendre effet	Délibération CDD	Non car emploi considéré	Oui

	disponibilité de courte durée (d'office, de droit ou pour raisons familiales), détaché pour stage ou congés pour raisons de santé dont CITIS Remplacement via le CDG	avant le départ de l'agent pour réaliser le tuilage. Indemnité de précarité *		comme non vacant	
3-2	Assurer la continuité de services lors d'une vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire Remplacement via le CDG	1 an maximum 2 ans Indemnité de précarité *	Délibération CDD	Oui au moment de la vacance et du renouvellement	Oui
3-3	De manière permanente : Nb : Formation d'intégration obligatoire pour les contrats sous 3-3 de plus d'un an (art.2 du décret n°84-594 du 12/07/1984 relative à la formation des agents de la FPT)				
3-3 1)	Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions	3 ans renouvelables dans la limite de 6 ans puis possibilité de CDI Indemnité de précarité *	Délibération et contrat sans référence à u cadre d'emploi	Oui	Oui
3-3 2)	Lorsque la nature des fonctions et les besoins de services le justifient, Cat. A,B et C	Assimilation des services accomplis à TNC et temps partiel à des TC	Délibération	Oui	Oui
3-3 3)	Communes de moins de 1000 hab. Et groupement de moins de 15 000 hab. (A, B, C)	Pris en compte des services discontinus lorsque la durée des interruptions entre 2 CDD \leq 4 mois	Délibération	Oui	Oui
3-3 3Bis)	Communes nouvelles de moins de 1000 hab.		Délibération	Oui	Oui
3-3 4)	Communes de plus de 1000 hab. Et groupement de plus de 15 000 hab. Pour emplois à TNC < 50 %	Si agent inscrit sur la liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe : nomination stagiaire non obligatoire	Délibération	Oui	Oui

*** Indemnité de précarité possible à partir du 1^{er} janvier 2021 si contrat \leq 1 an et traitement < à l'indice fixé par décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 + article 9-1-1 du décret 88-145 du 15/02/1985.**

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée aux contractuels recrutés pour l'un des motifs suivants prévus par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

- Accroissement temporaire (1° du I de l'article 3 de la loi n°84-53) ;
- Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles (article 3-1 de la loi n°84-53) ;
- Suite à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2) ;
- Pour pourvoir à un emploi permanent pour tous les motifs énumérés à l'article 3-3 de la loi n°84-53

Sont exclus du dispositif, les agents contractuels :

- recrutés au motif d'accroissement saisonnier d'activité (2° du I de l'article 3 de la loi n°84-53)
- recrutés dans le cadre des contrats de projet (II du 3 de la loi n°84-53)

- titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée supérieure à un an ;
- titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- Bénéficiaire d'un contrat de collaborateur de cabinet ;
- titulaires d'un contrat signé sur le fondement de l'article 38 de la loi n°84-53.

Ne peut percevoir l'indemnité, l'agent qui au terme de son contrat :

- Est nommé stagiaire ou élève à la suite de la réussite d'un concours ;
- Bénéficie du renouvellement de son contrat au-delà d'un an ;
- Accepte la conclusion d'un autre contrat à durée déterminée ou indéterminée au sein de la fonction publique territoriale
- Refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

6- Application de la procédure de recrutement

Procédure de recrutement du décret 2019-1414 du 19 décembre 2019

S'applique pour :

- les remplacements temporaires sur emploi permanent (Art.3-1) ;
- Vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (Art.3-2) ;
- Les recrutements sur emplois permanents (3-3)

(Source : art.2-2 du décret n°88-145 du 15/02/1988 + art.2-3 « Pour pourvoir les emplois permanents mentionnés à l'article 2-2, la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir. »

Ne s'applique pas :

- Au recrutement sur emploi non permanent ;
- Au recrutement sur emploi de direction car procédure spécifique (Art.47)
- Aux avancements de grade (art.41 loi 84-53)

NB : dans le cadre d'un recrutement au motif du 3-3 2 : « Lorsque la nature des fonctions et les besoins de services le justifient, Cat. A, B et C et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté », l'article 2-3 du décret n°88-145 du 15/02/1988 impose de réaliser le constat du caractère infructueux du recrutement de fonctionnaire avant l'examen des candidatures contractuelles.

7- Assistance du Centre de gestion des Hautes-Alpes

Le Centre de gestion des Hautes-Alpes vous accompagne dans toutes vos démarches de recrutement :

⇒ **Le service Emploi/Service interim** aux collectivités pour tout ce qui a trait aux déclarations de création et vacance d'emploi, à la procédure de recrutement, au remplacement d'un agent momentanément absent.

Contact : resp.recrutement.assurances@cdg05.fr
sic@cdg05.fr

⇒ **Le service Gestion des ressources humaines** pour tout ce qui concerne les modèles d'actes (arrêtés de nomination, contrats de travail etc.)

Contact : resp.rhcollectivites@cdg05.fr
gestionrh@cdg05.fr

Le + du CDG 05 : « Bien qu'ayant réalisé divers modèles de procédures et d'actes, le Centre de gestion vous recommande de prendre contact avec nos services afin d'échanger sur la situation de la collectivité. Nous personnalisons vos actes et procédures de manière à répondre concrètement à votre situation. »

