

Les vacances d'emploi

Références :

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
- 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 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
- Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique
- Décret n°2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018
- Circulaire du 27 décembre 2022, relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

I. Le principe de la vacance d'emploi

1. Principe général

Aucune nomination ne peut être prononcée en l'absence d'emploi vacant : une nomination qui n'aurait pas pour but de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondant à un emploi vacant serait nulle (art. L411-8 du CGFP).

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 (art. L. 452-36 du code général de la fonction publique).

Ce principe vaut :

- ✓ dans tous les cas de nomination d'un fonctionnaire : recrutement dans un cadre d'emplois, avancement de grade, 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 en cas de remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel.

2. Cas dans lesquels il y a vacance d'emploi

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 (plus de six mois)
- ✓ 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

3. Cas dans lesquels il n'y a pas 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 partiel ;

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

- ✓ en cas de détachement de courte durée ou de détachement (maximum six mois) 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 30 jours au moins par an, d'activité dans la réserve de sécurité civile 15 jours ou moins par an ou d'activité dans la réserve sanitaire et la réserve opérationnelle de la police nationale de 45 jours

4. 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*)

5. 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*)
- ✓ Nomination par avancement **de grade**
- ✓ Nomination stagiaire d'un lauréat de concours occupant précédemment l'emploi comme contractuel
- ✓ Recrutement d'un collaborateur de cabinet

II. Les règles de recrutement, de compétence et de procédure

1. La déclaration de vacance d'emploi

- ✓ Information au centre de gestion par l'autorité territoriale lorsqu'un emploi permanent devient vacant.
(*art. L. 313-4 du code général de la fonction publique*).

Aucune disposition n'impose un délai pour faire connaître la vacance de l'emploi ni pour procéder à une nomination sur un emploi vacant (*CE 20 juin 2016 n°389730*).

- ✓ La vacance doit préciser son motif et comporter une description du poste à pourvoir. (art. L. 313-4 du code général de la fonction publique).

L'autorité territoriale ne peut restreindre l'accès à un emploi à une voie particulière, par exemple par mutation ou par liste d'aptitude. Ainsi, lorsque la vacance d'emploi précise, alors qu'aucun texte ne l'autorise, le mode de recrutement envisagé, la publicité de la vacance d'emploi n'est pas respectée (CE 6 fév. 2019 n°414066 et CAA de Bordeaux 12 juin 2019 n°17BX00694).

DVE obligatoire dans la plupart des cas de recrutement sur un emploi permanent, quel que soit le mode de recrutement :

- Recrutement de fonctionnaires
- Recrutement d'agents contractuels dans les emplois permanents (y compris dans le cas d'arrivée à échéance du contrat et de son renouvellement)

Le fait que le recrutement soit effectué en interne n'exonère pas la collectivité de l'obligation de déclarer la vacance d'emploi (CE 11 août 2009 n°309132)

DVE non obligatoire :

- Emplois à caractère temporaire
Et notamment pour les emplois de collaborateurs de cabinet
- Emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade (art. L313-4 du code général de la fonction publique)
- Emplois sur lesquels les contractuels sont nommés stagiaires après inscription sur la liste d'aptitude (article L327-5 du code général de la fonction publique)

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 décr. N°85-643 du 26 juin 1985)

2. La publicité de la vacance d'emploi

Les centres de gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires (art. L452-35 du CGFP) à l'exception des cadres d'emplois et grades suivants (A+): administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef pour lesquels ils doivent transmettre ces données au CNFPT (art. L451-9 du CGFP).

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

Pour un emploi nouvellement créé, la déclaration est à effectuer lorsque la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire c'est-à-dire lorsqu'elle a été transmise au contrôle de légalité.

Les vacances (ou créations) d'emplois sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics (art. L. 311-2 du code général de la fonction publique et décret n°2018-1351 du 28 déc. 2018). Cet espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique, intitulé « Place de l'emploi public », est accessible sur le site du ministère de la transformation et de la fonction publiques.

Cette obligation de publicité sur l'espace numérique commun concerne également les emplois pourvus dans le cadre d'un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an (art. 1er décr. n°2018-1351 du 28 déc. 2018).

L'avis de vacance d'emploi doit comporter les informations obligatoires suivantes (article 3 du décret n°2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018) :

- Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi
- La création ou vacance d'emploi
- La catégorie statutaire de l'emploi, le ou les cadres d'emplois et s'il y a lieu, le garde, attendus pour pourvoir l'emploi
- L'autorité de recrutement
- 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 et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences
- Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis
- 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

Peuvent également figurer les composantes de la rémunération liées à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.

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

Le juge administratif n'a pas déterminé de délai minimum précis mais a seulement indiqué qu'un délai raisonnable devait être respecté. Il 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*).

L'article 4 du 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 prévoit que « sauf urgence, **la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun (Site « Place de l'Emploi Public ») ne peut être inférieur à un mois** »

Il en résulte qu'un délai **d'un mois minimum doit s'écouler entre la publication de la vacance d'emploi et le recrutement**, afin effectivement que les candidats soient en mesure de se manifester et que le principe d'accès aux emplois publics soit respecté.

III. L'offre d'emploi

Le site PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC devient CHOISIR LE SERVICE PUBLIC (2023)

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 aux articles L1 et L2 du CGFP 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 L313-4 du même code.

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.

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. (les offres saisies sur www.emploi-territorial.fr alimentent automatiquement le site choisir le service public)

Pour y accéder : <https://choisirleservicepublic.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 www.emploi-territorial.fr)

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