

BOURSE DE L'EMPLOI

LA CRÉATION DE POSTE : article L313-1 du code général de la fonction publique

La création d'un emploi doit répondre à un besoin de la collectivité : nouveau poste, nouvelle organisation des services, départ d'un agent, surcroît de travail, par exemple.

L'établissement d'une fiche de poste (grade(s), missions, savoir-être, savoir-faire, compétences du futur agent, rémunérations...) peut permettre d'aider à déterminer ce besoin.

Toute création d'emploi doit faire l'objet d'une délibération et d'une inscription budgétaire (article L313-1 du code général de la fonction publique) : « *Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.*

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L.332-8. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération, de l'emploi créé sont précisés. Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent ».

Tous les emplois permanents ou non permanents sont portés au tableau des effectifs de la collectivité, qu'ils soient pourvus ou non (ce dernier doit être annexé au Compte Administratif et au Budget Primitif).

LA PUBLICITÉ LÉGALE : article L313-4 du code général de la fonction publique

« *L'autorité territoriale informe le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.*

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.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. »

La déclaration de création ou de vacance d'emploi (DVE) auprès du Centre de gestion (CDG) constitue donc une obligation légale dont le non-respect, en cas de recours devant un juge, peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent. **C'est la publicité légale.**

Attention : La publicité légale est à différencier de la publicité élargie appelée également « offre d'emploi » qui permet à la collectivité de communiquer de façon plus large sur le recrutement envisagé.

Ces démarches s'effectuent via le site Emploi Territorial (www.emploi-territorial.fr).



**Les postes permanents ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires.
Le recours à des agents contractuels reste l'exception.**

LE DÉLAI DE PUBLICITÉ

La loi ne prévoit pas de délai minimum entre la date de publication et l'acte de recrutement.

Toutefois, il ressort de la jurisprudence administrative que l'autorité territoriale doit respecter un « **délai raisonnable** » **entre la publicité de la vacance d'emploi et le recrutement** estimé à 2 mois.

A ces 2 mois il convient d'ajouter une semaine de délai supplémentaire pour prendre en compte le délai de réception de la déclaration au contrôle de légalité de la préfecture.

Ce délai peut être prolongé lors de cas particuliers ; ainsi, un délai de 3 mois est préconisé pour une déclaration effectuée en période estivale.

Il est rappelé que le juge considère que le **point de départ de la publicité légale est la date à laquelle le service du contrôle de légalité de la préfecture accuse réception de l'arrêté de publicité**, et non la date de l'envoi de la DVE par la collectivité au CDG chargé d'assurer cette publicité.

A cet effet, la collectivité reçoit un récépissé envoyé par le CDG, via le portail Emploi Territorial, dans lequel est indiquée la date de réception de sa déclaration à la préfecture.

CONSEQUENCES DU NON RESPECT DE LA PUBLICITE

Si la publicité n'est pas faite ou si elle n'est pas faite dans les délais, la collectivité s'expose à des observations du contrôle de légalité, et / ou à un recours de ou des agents qui n'ont pas pu exercer leur droit à candidater.

En cas d'observations du préfet, la collectivité doit revenir en arrière et recommencer la procédure dans les formes, faute de quoi le Préfet déférera devant le tribunal administratif.

Dans ce cas et/ou en cas de recours devant le tribunal d'un candidat évincé, le recrutement de l'agent risque l'annulation, et la procédure devra reprendre au début, avec un nouveau délai de publicité de deux mois minimum.

LES EMPLOIS PERMANENTS ET NON PERMANENTS D'UNE COLLECTIVITÉ

Les emplois permanents

Ils correspondent à une activité pérenne de l'administration. Ils peuvent être pourvus à temps complet ou à temps non complet.

Les emplois non permanents

Le caractère non permanent d'un emploi se caractérise par une activité ponctuelle ou un besoin de main d'œuvre supplémentaire.

Il s'agit des emplois suivants :

- Emplois permettant de faire face à un besoin occasionnel (activité ponctuelle, surcroît momentané d'activité) - article L332-23 du code général de la fonction publique ;
- Emplois permettant de faire face à un besoin saisonnier - article L332-23 du code général de la fonction publique ;
- Emplois permettant une opération spécifique identifiée (contrat de projet) - article L332-24 du code général de la fonction publique ;
- Contrat d'apprentissage ;
- Emploi aidé ;
- Collaborateur de Cabinet ;
- Collaborateur de groupe d'élus.

QUAND FAIRE UNE DÉCLARATION DE CREATION OU DE VACANCE D'EMPLOI (DVE) ?

Création d'emploi : Poste nouvellement créé par l'organe délibérant, nécessitant son inscription au tableau des effectifs.

La procédure de recrutement ne peut être envisagée qu'à partir du moment où la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire, c'est-à-dire publiée ou affichée par la collectivité et transmise au contrôle de légalité (Préfecture).

Vacance d'emploi : Poste existant libéré par le départ définitif ou temporaire d'un agent.

| SITUATIONS | DÉCLARATION | PAS de DÉCLARATION |
|---|-------------|--------------------|
| Départ définitif d'un fonctionnaire | | |
| Abandon de poste | X | |
| Décès | X | |
| Démission | X | |
| Fin de détachement sur emploi fonctionnel | X | |
| Interdiction d'exercer un emploi public | X | |
| Licenciement | X | |
| Mutation externe | X | |
| Perte de la nationalité française | X | |
| Radiation pour déchéance des droits civiques | X | |
| Réintégration pour ordre et mutation ou détachement vers une autre collectivité | | X |
| Retraite | X | |
| Révocation | X | |
| Départ temporaire d'un fonctionnaire | | |
| Autorisations d'absence | | X |
| Congé avec traitement pour activités dans la réserve opérationnelle de moins de 30 jours par année civile | | X |
| Congé de maternité | | X |
| Congé de présence parentale | X | |
| Congé parental | | X |
| Congé suite à accident de travail | | X |
| Congés de maladie | | X |
| Décharge de service pour activité syndicale | | X |
| Détachement de courte durée inférieur ou égal à 6 mois | | X |
| Détachement de longue durée supérieur à 6 mois | X | |
| Détachement pour stage | | X |
| Disponibilité d'office après congés inférieur ou égal à 6 mois | | X |
| Disponibilité d'office après congés supérieur à 6 mois | X | |
| Disponibilité pour raisons familiales égale ou inférieure à 6 mois | | X |
| Disponibilité pour raisons familiales supérieure à 6 mois | X | |
| Disponibilités discrétionnaires | X | |
| Exclusion temporaire de fonctions | | X |
| Mise à disposition | | X |
| Position hors cadre | X | |
| Suspension | | X |
| Temps partiel | | X |



Par exception, lorsqu'un agent recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L. 332-8 ou L. 332-14 du code général de la fonction publique, est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. Dans ce cas, il n'y a pas de déclaration de vacance d'emploi.

Article L327-5 du code général de la fonction publique

| SITUATIONS | DECLARATION | PAS de DECLARATION |
|---|-------------|--------------------|
| Autres cas | | |
| Accroissement saisonnier ou temporaire d'activité (emploi non permanent) | | X |
| Avancement de grade | | X |
| Collaborateur de cabinet | | X |
| Création d'un emploi | X | |
| Emploi d'assistant maternel | | X |
| Emploi d'origine suite à détachement sur emploi fonctionnel | X | |
| Emploi de droit privé (CAE...) | | X |
| Emploi vacant suite à promotion interne | X | |
| Mutation interne | X | |
| Contrat de projet | X | |
| Nomination d'un agent lauréat occupant auparavant le poste comme agent non titulaire | | X |
| Nomination d'un fonctionnaire sur un nouvel emploi suite à concours | X | |
| Nomination d'un fonctionnaire sur le même emploi suite à concours | | X |
| Recrutement sur un emploi fonctionnel de direction | X | |
| Renouvellement du contrat d'un agent sur un emploi permanent | X | |
| Remplacement d'un agent indisponible | | X |
| Transfert de personnel | | X |
| Transformation substantielle d'un emploi (Modification de la durée hebdomadaire d'un emploi > 10 % du temps de travail, etc.) | X | |