

I.C.D.G.
Indre

Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
de l'Indre



La vacance d'emploi

Références :

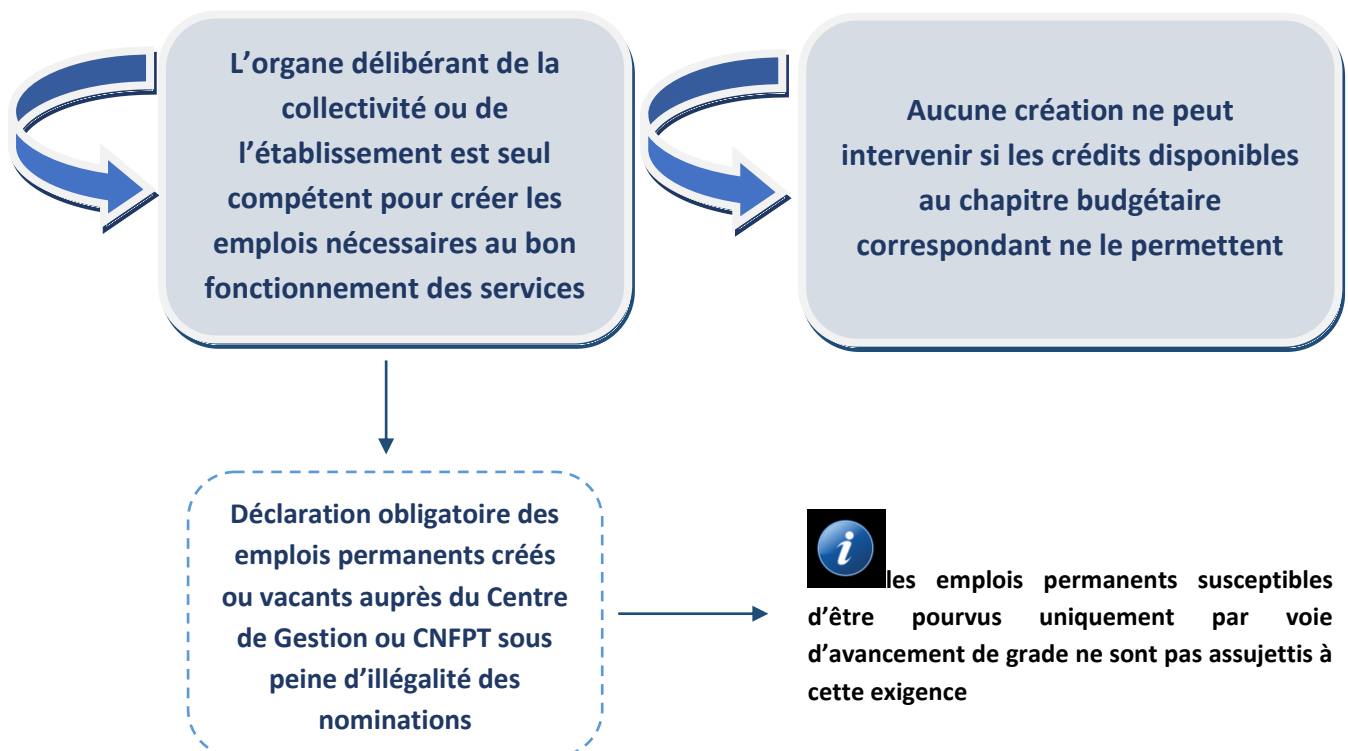
- loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 Portant droits et obligations des fonctionnaires
- loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des 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

La déclaration de vacance d'emploi est une condition de légalité des nominations et vise à garantir le respect du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois et fonctions publics qui s'oppose à ce que la nomination dans un poste soit réservée à une personne particulière.

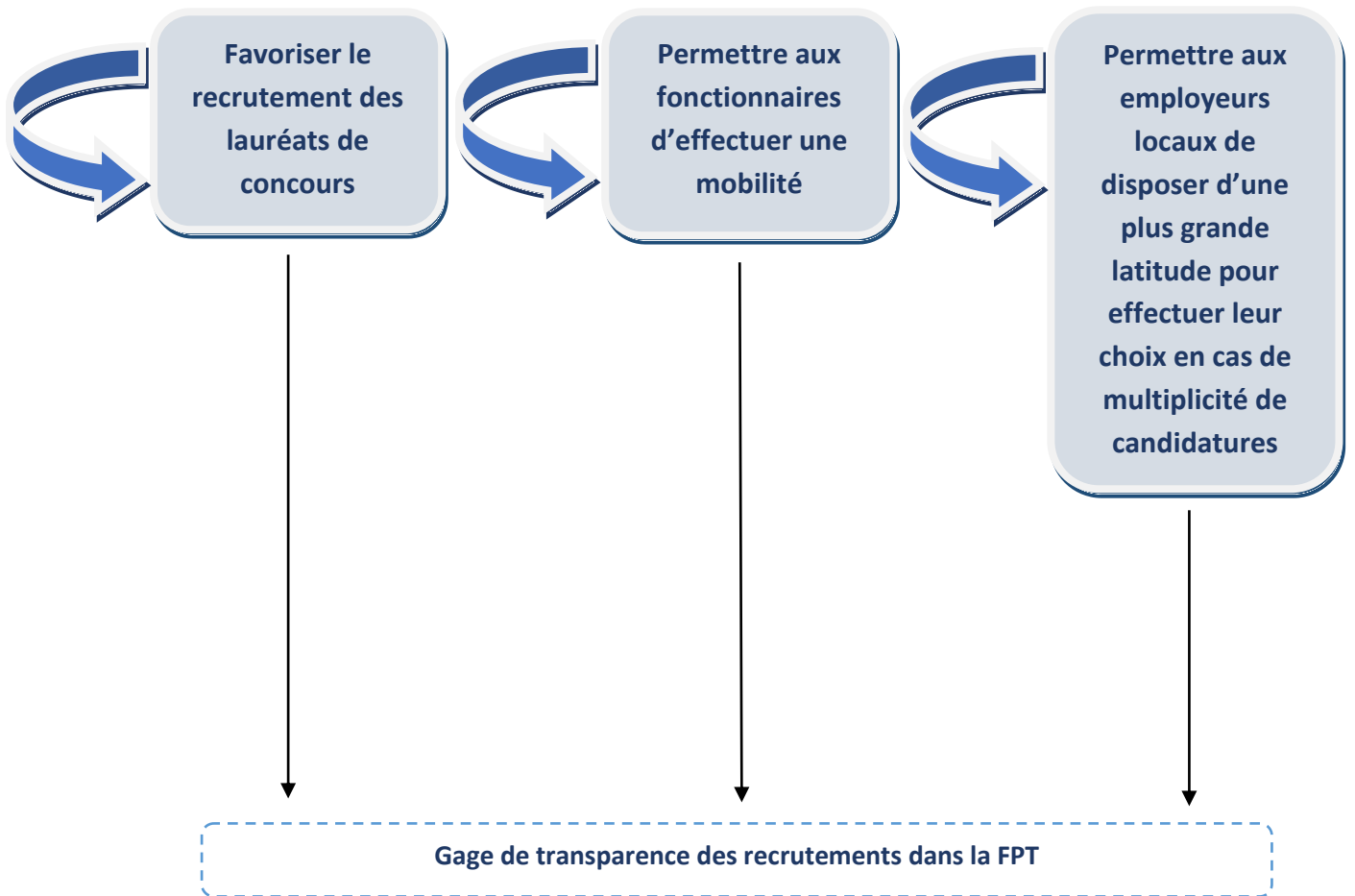
I. Le principe

Article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale



II. Les objectifs de la procédure de déclaration



Afin de faciliter la mobilité entre les fonctions publiques, les créations et vacances d'emplois seront publiés par les Centres de Gestion dans un espace numérique commun aux administrations des 3 fonctions publiques.



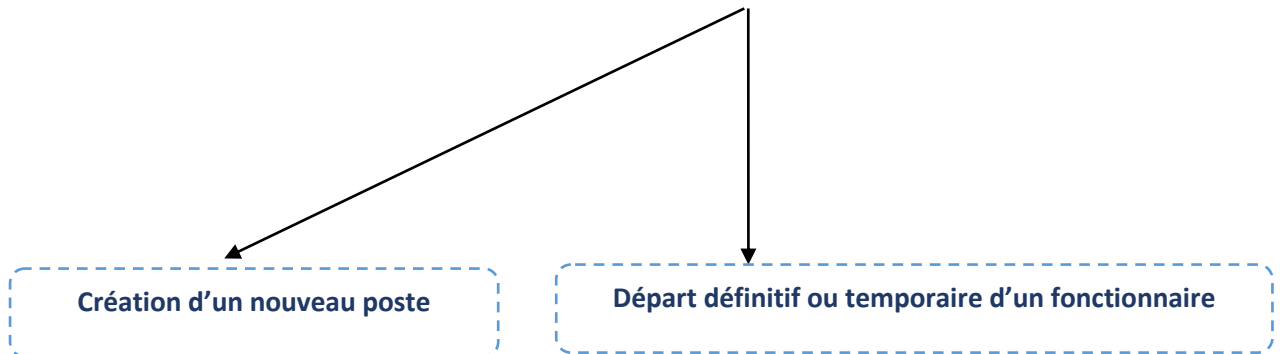
La déclaration et la publicité des emplois vacants

≠

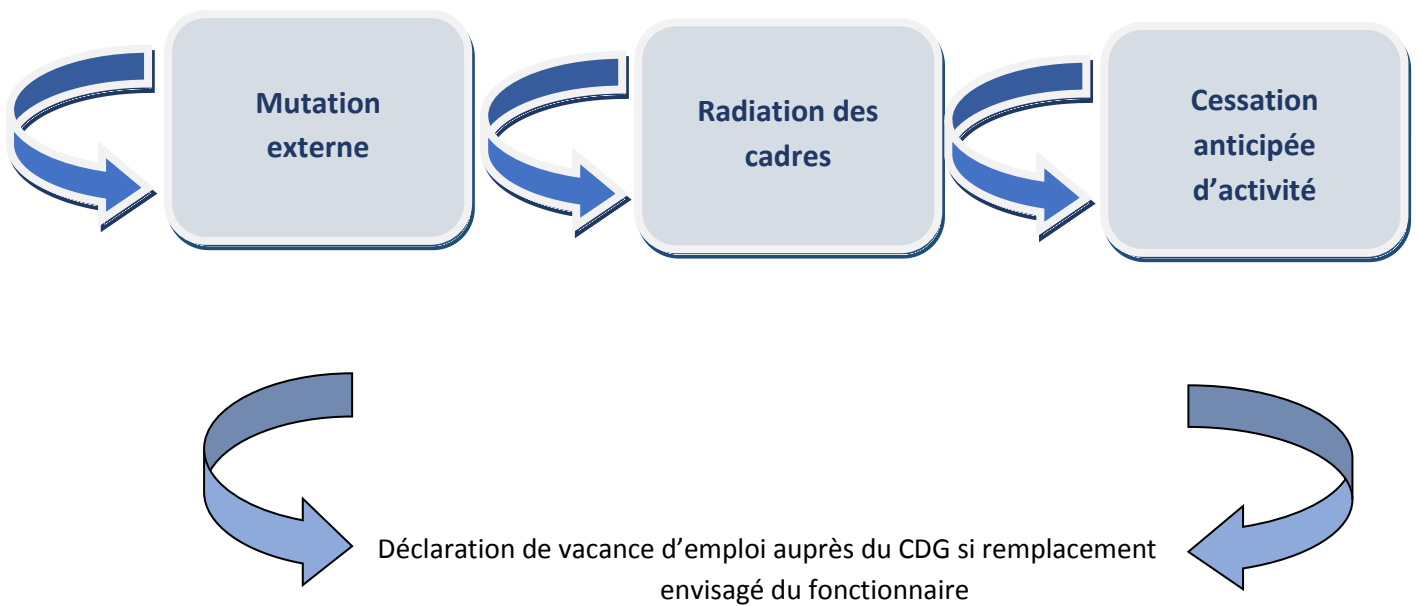
La diffusion des offres d'emploi effectuée par l'employeur par tout moyen

III. La notion de vacance d'emploi

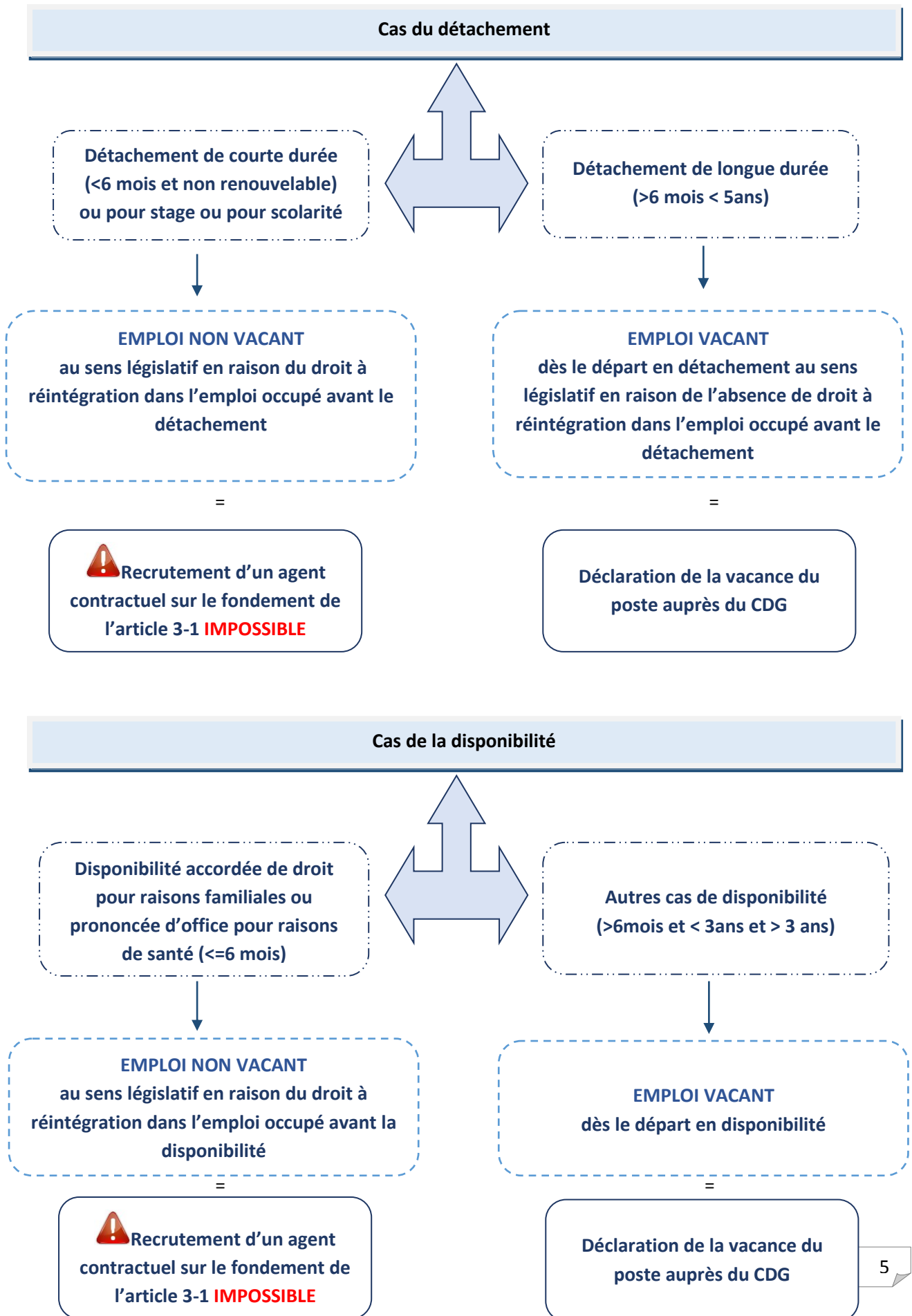
Aucune disposition législative ou réglementaire ne définit explicitement les cas dans lesquels un poste est considéré comme vacant.



A/ Le départ définitif du fonctionnaire



B/ Le départ temporaire du fonctionnaire



Cas du congé parental



EMPLOI NON VACANT

en raison de la possible réintégration sur demande du fonctionnaire dans l'ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lorsque celui-ci a changé

=

Recrutement d'un agent contractuel
sur le fondement de l'article 3-1

≠

Déclaration de vacance de poste
non nécessaire

Cas du congé de présence parentale



EMPLOI NON VACANT

en raison de la possible réintégration sur demande du fonctionnaire dans l'ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile

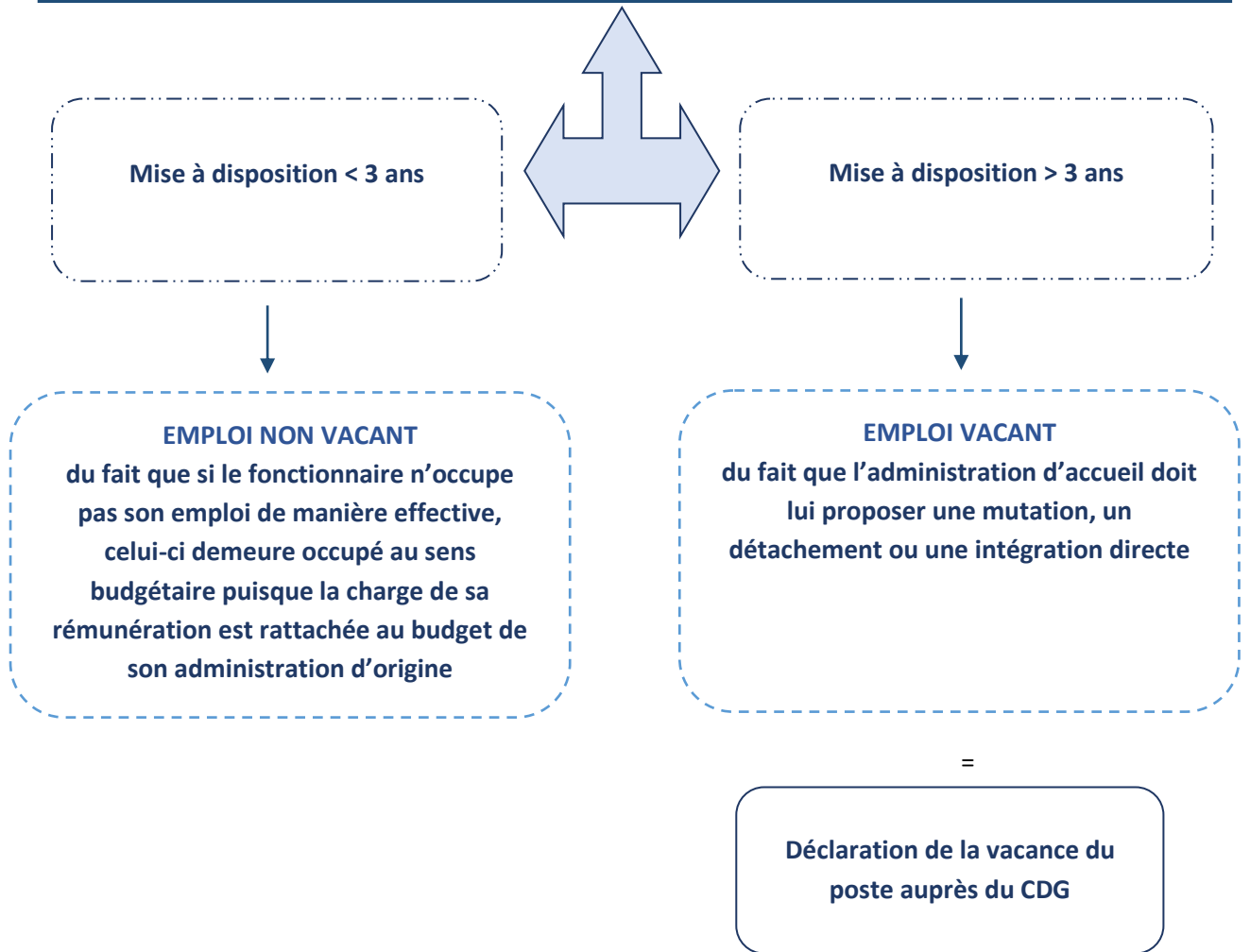
=

Recrutement d'un agent contractuel
sur le fondement de l'article 3-1

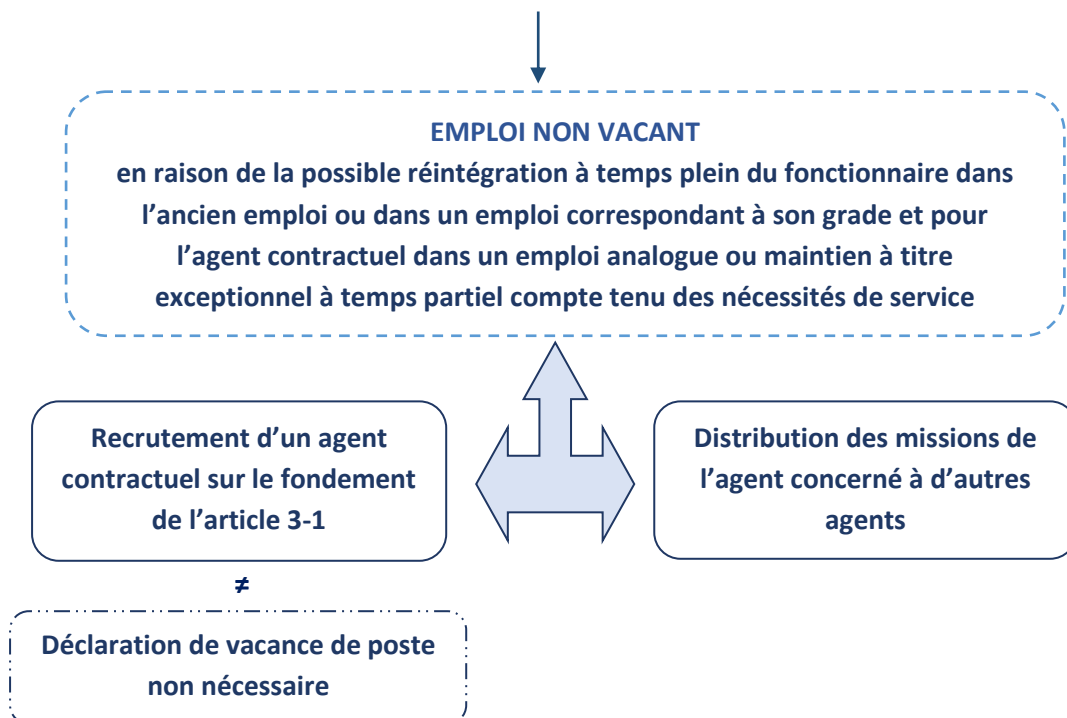
≠

Déclaration de vacance de poste
non nécessaire

Cas de la mise à disposition



Cas du travail à temps partiel



Cas de la suspension



EMPLOI NON VACANT
en raison du caractère provisoire de la mesure

Cas de la transformation de l'emploi



EMPLOI VACANT
du fait que la transformation d'un emploi s'analyse nécessairement comme
une suppression d'emploi accompagnée de la création concomitante d'un
nouvel emploi

=

**Déclaration de la vacance du
poste auprès du CDG**



Ce principe s'applique également dans les cas suivants :

- modification substantielle, à la hausse ou la baisse de la rémunération afférente à l'emploi d'un agent contractuel (CAA de Paris, 18 juin 2002, req. N°00PA00422)
- modification substantielle du mode de recrutement (d'abord fonctionnaire puis contractuel sur un même emploi) (CAA de Lyon, 19 décembre 2006, req. N°02LY01463 et CAA de Douai, 24 juillet 2008, req. N°07DA00198)
- modification de la durée du travail d'un emploi à temps non complet

Cas de la mutation interne

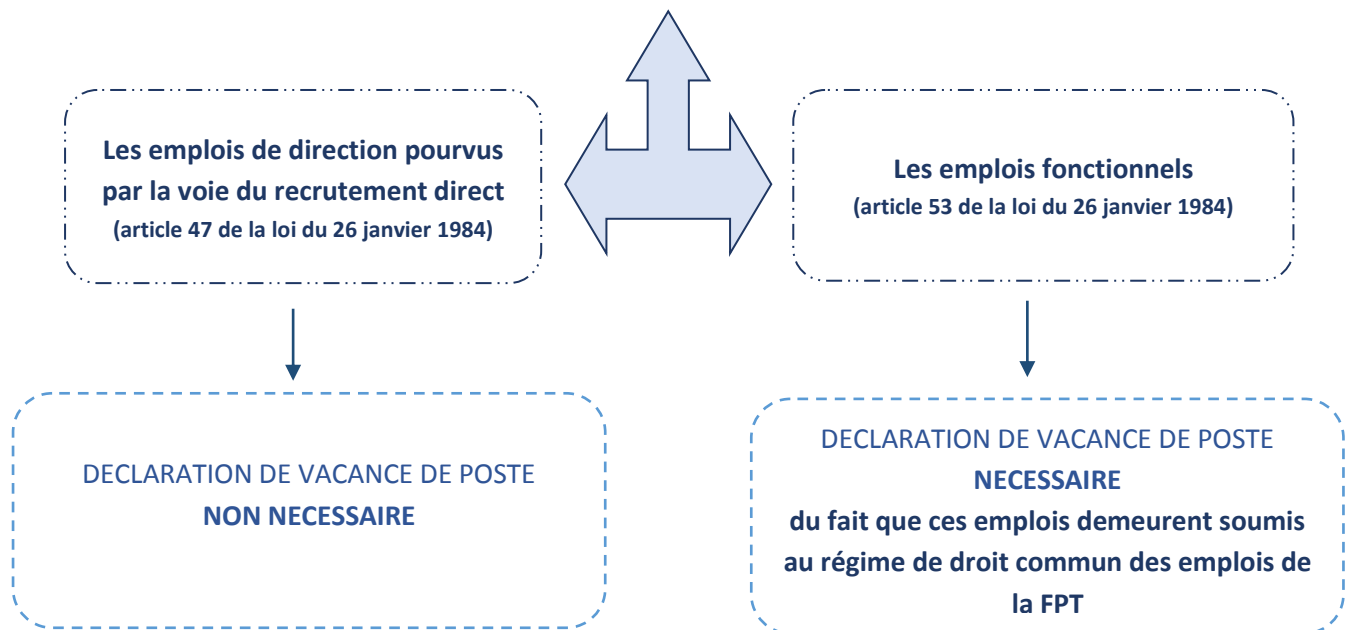


EMPLOI VACANT

=

**Déclaration de la vacance du
poste auprès du CDG**

Cas des emplois fonctionnels et des emplois pourvus par recrutement direct

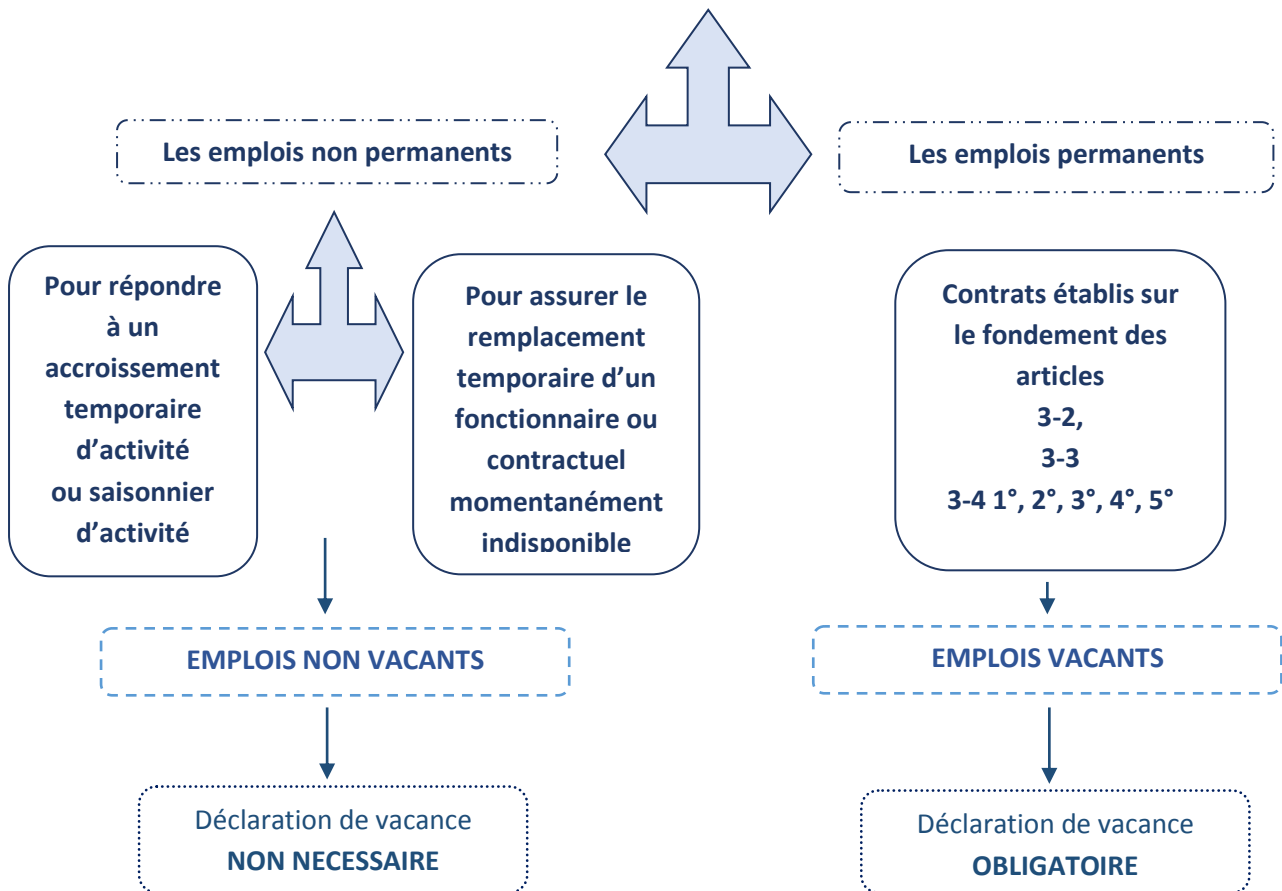


 dans le cas où la procédure de recrutement direct sur un emploi de direction s'avère infructueuse la collectivité devra déclarer la vacance de poste avant de pouvoir recruter un fonctionnaire

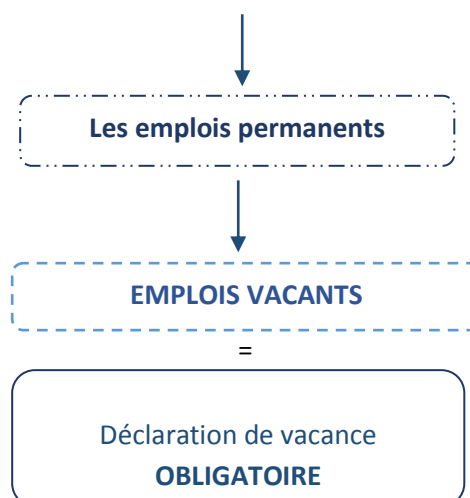
Cas des collaborateurs de cabinet





Cas des agents contractuels



Cas des emplois des articles 38 et 38 bis



Les cas de déclaration de vacance d'emploi

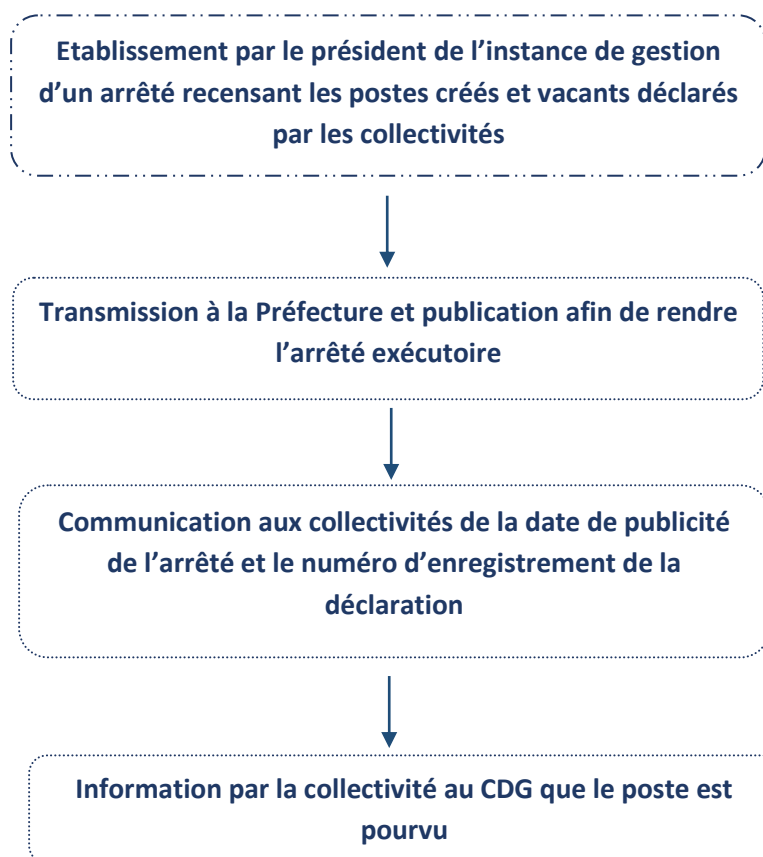
| | Déclaration de vacance d'emploi | Absence de déclaration de vacance d'emploi |
|------------------------------|--|--|
| Nature du départ | <p> Départ définitif du fonctionnaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutation externe • Départ à la retraite • Démission • Licenciement • Révocation • Perte de la nationalité française • Déchéance des droits civiques • Interdiction d'exercer un emploi public • Cessation anticipée d'activité pour les agents reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante • Abandon de poste • Décès <p> Départ temporaire du fonctionnaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Détachement de longue durée (> 6 mois ou à 1 an pour les détachements dont l'objectif est de servir dans les TOM ou à l'étranger) • Disponibilité d'office pour raisons de santé ou disponibilité de droit pour raisons familiales > 6 mois et les autres cas de disponibilité | <ul style="list-style-type: none"> • Congés liés à la position d'activité prévus par l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 (par exemple : les congés pour maladie, maternité ou adoption, activités de réservistes...) • Mise à disposition • Congé de présence parentale • Suspension • Travail à temps partiel • Congé parental • Détachement de courte durée (<=6 mois) • Détachement pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent • Disponibilité d'office pour inaptitude physique ou disponibilité de droit sur demande pour raisons personnelles <6 mois |
| Nature des emplois | <ul style="list-style-type: none"> • Emplois correspondants à des grades de la FPT • Emplois fonctionnels accessibles par détachement • Emplois à temps complet ou emplois à temps non complet • Emplois transformés ou créés | <ul style="list-style-type: none"> • Emplois pourvus par avancement de grade • Emplois de collaborateurs de cabinet • Emplois de direction accessibles par recrutement direct • Emplois non permanents et notamment les emplois créés pour des besoins occasionnels ou saisonniers |
| Mode de recrutement envisagé | <ul style="list-style-type: none"> • Recrutement de fonctionnaires, y compris par mutation interne • Recrutements d'agents contractuels dans des emplois permanents, à l'exception des recrutements pour le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels • Recrutement dans des emplois permanents sur le fondement des articles 38 et 38 bis de la loi du 26 janvier 1984 • Renouvellement d'un détachement • Renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel, y compris sous la forme d'un passage en CDI | <ul style="list-style-type: none"> • Recrutements d'agents contractuels dans des emplois permanents pour le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels |

IV. Les règles de procédure et de compétence relatives à la déclaration de vacance et à sa publicité

La répartition des compétences



L'entrée en vigueur et la validité des déclarations



Le délai de déclaration

Aucun délai n'est fixé par la loi du 26 janvier 1984 pour effectuer une déclaration. Cependant, l'article 43 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion distingue apporte la précision suivante :



Le contenu de la déclaration



le poste mentionné dans la déclaration de vacance doit correspondre à celui dans lequel s'opère le recrutement

V. Le délai entre la déclaration de vacance et le recrutement d'un agent contractuel

Aucun délai n'est fixé par l'article 41 loi du 26 janvier 1984 entre la déclaration de vacance d'un emploi et le recrutement d'un agent contractuel. Cependant, le juge administratif exige le respect d'un délai raisonnable pour permettre aux fonctionnaires ayant vocation à occuper l'emploi de postuler et apprécie au cas par cas.

Ont été, par exemple, considérés suffisants les délais de 2 mois et 45 jours entre la réception de la déclaration de vacance par le CDG et la nomination d'un agent contractuel. En revanche un délai de 20 jours a été jugé insuffisant.

Le juge tient également compte de la période de congés des agents. Il a donc jugé insuffisant un délai d'un mois sur la période estivale (recrutement au 1^{er} septembre pour une publicité effectuée le 31 juillet). En revanche un intervalle de 3 mois a été déclaré suffisant (déclaration le 1^{er} mai pour un recrutement le 30 juillet).



Une réparation indemnitaire peut être accordée à l'agent, dont la nomination a été annulée pour défaut de vacance d'emploi, au titre des divers préjudices (perte de rémunération, préjudice moral, troubles dans les conditions d'existence) subis durant la période de privation d'emploi.