

Un portail

LE PORTAIL DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**emploi-territorial.fr**

Jeudi 30 Janvier 2014 Actuellement, il y a 1284 offres et 3557 demandes publiées sur le site.

Accueil Accueil Portail

---

**Vous êtes en recherche d'emploi ou de mobilité**

Des services qui facilitent vos démarches

- Consultez les offres d'emploi
- Créez vos alertes email
- Rapprochement demande/offre
- Le panorama des services
- En savoir plus sur les emplois et les métiers dans la Fonction Territoriale Publique

L'actualité de l'emploi en  
Région :

➤ Inscrivez-vous

Accès à mon espace :

Identifiant :

Mot de passe :

**Me connecter**

Identifiant ou mot de passe oublié ?  
Déposer sa candidature

Sélectionnez un département pour voir le nombre d'offres d'emploi disponibles.



**Vous êtes employeur territorial**

Des outils conçus pour gérer vos recrutements

- Déclarez vos vacances d'emploi
- Diffusez vos offres
- Consultez les profils des candidats
- Publicité des arrêtés
- En savoir plus sur les nouveaux dispositifs d'accès à l'emploi

L'actualité de l'emploi en  
Région :

➤ Inscrivez-vous

Accès à mon espace :

Identifiant :

Mot de passe :

**Me connecter**

Identifiant ou mot de passe oublié ?  
S'inscrire

---

Accueil | Mentions légales | Contactez-nous | Aide

Copyright © CNFPT-CDG[16,17,38,42,79,86] - Tous droits réservés 2005 - 2014

*Cdg 35*

# Portail de l'emploi et procédures réglementaires

## Mardi 4 février 2014

# Sommaire

---

- **Préambule : l'analyse du besoin**
- **Le cadre réglementaire**
- **Les modalités de la vacance d'emploi**
- **La notion de délai**
- **Les éléments statutaires à respecter**
- **Les contractuels**
- **Les fonctionnalités du portail de l'emploi**

# L'analyse du besoin : une réflexion préalable nécessaire

---

- **Objectifs de la création de poste** : tenir compte des évolutions de l'activité et de son contexte (nouvelle organisation, nouveaux moyens ...)
- **La fiche de poste** : après l'analyse du besoin, le descriptif permettra de rédiger l'offre d'emploi.
- **L'inscription budgétaire** : s'assurer de l'inscription de l'emploi au tableau des effectifs.
- **La création de l'emploi** : une délibération est nécessaire.

# Le cadre réglementaire : la vacance d'emploi constitue une procédure spécifique

---

- Le respect du principe d'égal accès aux emplois publics entraîne un formalisme incontournable quant à la déclaration officielle des créations ou vacances d'emploi.
- Selon l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée : *« Lorsqu'un emploi 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 »*. Celui-ci en assure la publicité conjointement avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (C.N.F.P.T.).
- L'article 23 met en évidence l'importance du respect de cette procédure : *« A peine de nullité des nominations, ces créations et vacances d'emplois doivent être préalablement communiquées au centre de gestion compétent »*.

# Le cadre réglementaire : la vacance d'emploi constitue une procédure spécifique

---

- Enregistrement de la **vacance sur le site emploi.territorial.fr**, dès que le poste créé ou l'emploi vacant voire le poste transformé,
- Cette déclaration permet la transmission de la **publicité légale auprès de la Préfecture** (contrôle de légalité). Un arrêté est envoyé en préfecture par voie dématérialisée chaque semaine,
- Lors de la nomination, le cadre d'emplois de l'agent nommé doit correspondre à celui mentionné par la déclaration,
- Lorsque l'emploi qui fait l'objet d'une Déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, la collectivité doit également en informer le Centre de Gestion (saisie d'une décision de recrutement sur le portail **emploi.territorial.fr**)

# Le cadre réglementaire : la vacance d'emploi constitue une procédure spécifique

---

- La **déclaration de vacance d'emploi** ne doit pas être confondue avec l'**offre d'emploi** ou l'**appel à candidatures** qui comporte des mentions telles que la date limite de dépôt de candidature ou le profil de poste. La publicité se fait généralement sur le site emploi territorial et/ou par un autre support d'information. Au CDG 35, le délai raisonnable de publication de l'offre est de 3 semaines, prolongé en période de congé.
- Pour rappel, le site [emploi.territorial.fr](http://emploi.territorial.fr) offre :
  - une diffusion des offres sur tout le territoire
  - une publicité gratuite
  - des procédures simplifiées grâce à la dématérialisation

# Le cadre réglementaire : la vacance d'emploi constitue une procédure spécifique

---

## Références :

- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 12.1, 14, 23 et 41),*
- *Décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (article 44),*
- *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 fixant le cadre général légal et réglementaire des non-titulaires,*
- *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 (1)*

# Le cadre réglementaire : les nouvelles dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012

---

- Article 41, modifié par Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 - art. 45 « *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.*
- *L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou 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, par voie de promotion interne et d'avancement de grade. »*

# Les modalités de la vacance d'emploi

---

- Cette procédure doit être mise en œuvre si la collectivité décide de pourvoir le poste.
- **Qu'est ce qu'un poste vacant?**
  - un poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la Collectivité
  - un poste libéré par le départ définitif d'un fonctionnaire
  - parfois un poste libéré de façon temporaire par un agent

# Les modalités de la vacance d'un emploi

---

## La création de l'emploi

La collectivité doit prendre une **délibération** portant création d'emploi et précisant le(s) **grade(s)** ainsi que la **durée hebdomadaire de travail (temps complet ou non complet)** :

-TC = 35h (20h pour les Assistants d'EA / 16h pour les Professeurs d'EA)

-Ne pas confondre TNC et temps partiel

*A noter : Une seconde délibération peut modifier le grade si le recrutement s'est effectué au final sur un grade différent de celui prévu dans la délibération initiale.*

## Les modalités de la vacance d'un emploi : cas de déclaration

---

- Création d'un emploi à temps complet ou à temps non complet
- Mutation dans une autre collectivité ou mutation interne (*suite à vacance d'un poste ou à l'initiative de l'autorité territoriale*)
- Radiation des cadres d'un fonctionnaire (retraite, démission, licenciement, révocation,
- Perte de la nationalité française, déchéance des droits civiques, décès, abandon de poste...)
- Détachement de longue durée (de plus de 6 mois)
- Transformation d'un emploi résultant d'une modification du temps de travail du poste

# Les modalités de la vacance d'un emploi : cas de déclaration

---

- Mise en disponibilité de droit (de plus de 6 mois) pour raisons familiales ou d'office pour inaptitude physique
- Arrivée à son terme de l'engagement d'un agent contractuel qui occupe un emploi permanent (sauf dans le cas d'un remplacement momentané d'un agent titulaire)
- Détachement sur emploi fonctionnel
  
- Cas particuliers : Déclaration de vacance sans offre
- Promotion interne
- Transfert de personnel

## Les modalités de la vacance d'un emploi : cas où il n'y a pas de déclaration

---

- Emplois non permanents suite à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activités
- Emplois de collaborateurs de cabinets
- Congés divers
- Détachement et disponibilité de droit de moins de 6 mois
- Avancement de grade
- Lorsque le fonctionnaire est placé en détachement pour effectuer son stage : son poste ne sera vacant qu'après titularisation dans le nouveau grade

## La notion de délai raisonnable

---

- La loi ne prévoit pas un délai minimum à respecter entre la date de publicité effective de la déclaration de création et/ou de vacance d'emploi et la décision de l'autorité territoriale. Un **délai raisonnable** doit cependant être respecté afin que les intéressés (fonctionnaires ou lauréats de concours) puissent faire acte de candidature.
- **Le délai raisonnable peut être estimé entre un à deux mois** : avoir pu prendre connaissance des postes à pourvoir et avoir un délai suffisant pour postuler.
- **Exemple** : un délai d'un mois est trop bref eu égard à la période estivale durant laquelle la publicité a été effectuée.

## Autres éléments statutaires à respecter

---

- La condition de création de certains emplois est conditionnée par des **seuils démographiques** uniquement pour la catégorie A - grades d'avancement - cadres d'emplois des A+
- La création d'un emploi à temps non-complet **inférieur à 17H30** est encadrée
- **Emplois fonctionnels** : 1 à 2 vacances de poste à prévoir
- Le changement de temps de travail d'un poste fait l'objet d'une déclaration de vacance (*après avis du CTP pour les variations de 10% et plus*)

# Les contractuels

---

- Principe : pourvoir les emplois permanents par des **recrutements statutaires**. Ainsi un emploi permanent ne peut pas être exclusivement réservé à des agents contractuels de droit public pour cause d'illégalité.
- Exception : la délibération peut cependant prévoir le recours à des contractuels dans les cas prévus par les textes (*CAA Bordeaux du 07.03.2011, req. n° 09BX03011*), à savoir la loi n° 84-53 du 26.01.1984 :
  - Art. 3-3-1°) : absence de cadre d'emplois (A/B/C)
  - Art. 3-3-2°) : répondre à un besoin spécifique ou nature des fonctions (A)
  - Art. 3-3-2°) : emploi de secrétaire de mairie (commune/groupement de communes <1000 hab.) (A/B/C)

# Les contractuels

---

- Art. 3-3-4°) : emploi à TNC <17h30 (commune/groupement de communes <1000 hab.) (A/B/C)
- Art. 3-3-5°) : emploi dont la création/suppression dépend d'une décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, changement de périmètre ou suppression d'un service public (A/B/C)
- Art. 47 : emplois de direction (seuil 80 000 hab. et plus)
- Art. 3-2 : jury infructueux

# Les contractuels

---

- Art. 38 : travailleur handicapé

Un espace dédié sur le site internet du CDG 35 :

gérer les RH

préserver la santé et la sécurité au travail

le recrutement d'un travailleur handicapé

# Les outils externes

---

- **Le site du CDG 35 rubrique « Gérer les RH », « Recruter un agent »**
- **Le FIPHFP**
- **Le référentiel Métiers du CNFPT**

# Les fonctionnalités du portail

---

- **Création d'une opération de recrutement avec déclaration de vacance et offre**
- **Annulation de déclaration de vacance**
- **Fonctionnalités pratiques (duplication à partir d'une opération ou d'une offre)**
- **Nouveauté : statistiques**