



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

La Bourse de l'Emploi



Connexion

Identifiant Mot de passe

CONNEXION **INSCRIPTION**

[> Mot de passe oublié ?](#)

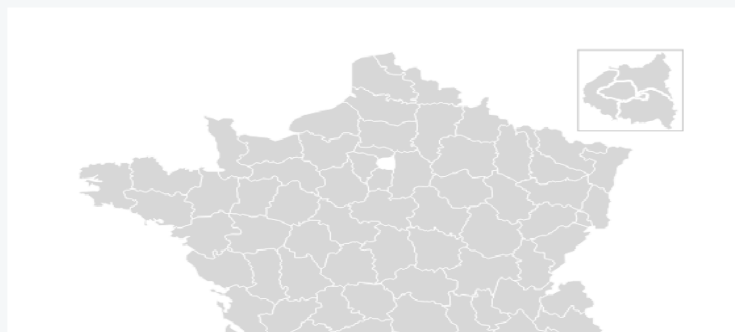
Rechercher par mot-clés...

Domaine d'activité Localisation **Consulter**

> Recherche avancée



Localisation des emplois dans les départements



8700

Offres d'emploi de la fonction publique disponibles à ce jour

Vous êtes

Candidat

Inscrivez-vous

Vous êtes

Employeur

Accédez à votre espace

Chemin d'accès à la bourse de l'emploi

1 . Déclaration en ligne

La saisie des déclarations des créations et des vacances d'emplois s'effectue en ligne sur le site du centre de gestion de l'Eure.

Il vous suffit de connaître votre identifiant et mot de passe pour vous connecter :

- www.cdg27.fr
 - Onglet Emploi
 - Bourse de l'emploi
 - Faire une déclaration / Publier une offre
 - ACCES  emploi-territorial.fr
Le portail de l'emploi de la fonction publique territoriale 

Sur ce même espace, vous pouvez également enregistrer les offres d'emploi afin que l'annonce puisse être diffusée.


2 . Consulter votre numéro de déclaration pour établir votre acte de recrutement (onglets : « opération » puis « Récépissés d'arrêtés »).

3 . Déclaration de nomination

Lorsque votre emploi est pourvu, saisir la décision de recrutement (onglets : « Opérations » puis « Saisir une décision de recrutement »).



Sommaire

- 1 - Le Recrutement
 - 2 - Qu'est-ce qu'une déclaration de vacance d'emploi ?
 - 3 - Rappel de la réglementation
 - 4 - Quand faire une déclaration d'emploi ?
 - 5 - Contenu et délais d'une déclaration d'emploi
- 



1 – Le recrutement

Le recrutement

Définition du besoin



Distinction grade/emploi



Permanent



Une procédure à respecter :
déclaration


Non-permanent



Une procédure simplifiée :
pas de déclaration



Egal accès aux emplois publics

- Opposition à ce qu'un poste soit réservé à une personne interne ou externe à la collectivité.
 - En effet, il est désormais expressément indiqué dans la loi que seules les créations et vacances d'emplois «permanents» doivent être déclarées par les collectivités aux centres de gestion et au CNFPT en vue d'en assurer la publicité.
 - Les contrats d'une durée supérieure ou égale à un an doivent également figurer sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques : Place de l'emploi public (Cela se fait automatiquement pour les offres d'emploi saisies sur Emploi-territorial).
- 

Les emplois permanents et non permanents

- **Les emplois permanents** sont ceux qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration (qui doivent faire l'objet d'une déclaration de création ou de vacance d'emploi).
- **Les emplois non permanents** sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration (pas de déclaration d'emploi).
 - Emplois permettant de faire face à un besoin occasionnel (activité ponctuelle, surcroît momentané d'activité)
 - Contrat d'apprentissage, PEC, CUI
 - Collaborateur de Cabinet
 - Collaborateur de groupe d'élus

En cas de difficultés dans la recherche d'un fonctionnaire ou d'un besoin spécifique ou limité dans le temps, le recours à un agent contractuel est possible.

Il faut déterminer si le besoin est permanent (justifie la création d'un poste au tableau des effectifs) ou non permanent.

L'autorisation du recours aux contractuels

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique
- 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 contractuels.
- Les postes créés dans la fonction publique territoriale étant par défaut destinés à être pourvus par des fonctionnaires, une autorisation est nécessaire pour permettre l'accès de ces postes à du personnel contractuel.
- En cas de besoin permanent, cette autorisation est intégrée dans la délibération de création de poste.
- En cas de besoin non permanent (*ex : accroissement saisonnier*) qui ne nécessite pas la création d'un poste, il s'agira d'une **délibération de principe**.
- Une telle autorisation de principe peut être prise pour un besoin en particulier ou à compter d'une date pour l'ensemble des besoins à venir (*ex : délibération à compter de ... permettant de pourvoir l'ensemble des besoins liés à un accroissement temporaire d'activité par l'emploi d'un contractuel*).

La création du poste

- Nécessaire uniquement s'il s'agit d'un besoin permanent et si la collectivité ne dispose pas déjà d'un poste vacant correspondant au besoin.
- Elle se fait par délibération et ne nécessite pas d'avis préalable du Comité Technique.
- La délibération de création de poste n'est pas nominative.
Elle indique obligatoirement :
 - La date de création du poste (elle ne peut pas être rétroactive)
 - Le grade ou les grades
 - La durée hebdomadaire de service
 - Le besoin (motif) justifiant la création du poste



La déclaration de vacance de poste


- Tout recrutement **sur emploi permanent** nécessite la présence d'un poste vacant figurant au tableau des effectifs. Il faut donc déclarer toute vacance de poste issue du départ d'un agent, d'une fin de contrat, ou d'une création de poste (appelé le cas échéant « déclaration de création de poste »).
- Elle s'effectue en ligne sur le site : www.emploi-territorial.fr
- Une fois enregistrée, la collectivité obtient un numéro de vacance de poste qui devra figurer dans les Visas du contrat.



Vérification avant création d'un emploi

Qu'est-ce qu'un tableau des effectifs ?

Le tableau des effectifs est un outil incontournable de la gestion du personnel.

1. Le tableau des effectifs constitue la liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades et distingués par temps complet ou non complet en fonction des besoins du service .
 2. Il concerne les emplois de fonctionnaires stagiaires et titulaires et les emplois de contractuels de droit public.
 3. Toute collectivité a l'obligation de joindre chaque année au budget primitif et au compte administratif votés par l'assemblée délibérante, un état de l'effectif du personnel au 31 décembre de l'année écoulée.
- 

Modèle de tableau des effectifs

		Budgétaire	Effectivement pourvu titulaire TC ou TNC	Effectivement pourvu non titulaire TC ou TNC
	Filière Administrative			
Emplois de direction	Directeur général des services de 40 000 à 80 000 habitants			
Emplois de direction	Directeur général adjoint des services de 40 000 à 150 000 habitants			
Catégorie A	Administrateur hors classe			
	Administrateur			
	Attaché principal			
	Attaché			
Catégorie B	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe			
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe			
	Rédacteur			
Catégorie C	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe			
	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe			
	Adjoint administratif			
	TOTAL Filière administrative			
	Filière technique			
Catégorie B	Technicien principal 1 ^{ère} classe			
	Technicien principal 2 ^{ème} classe			
	Technicien			
Catégorie C	Adjoint technique			
	Total filière technique			
TOTAL GENERAL				

Le choix du contrat (les types de contrats)

TYPE DE CDD ET CODE AGIRHE

Loi n° 84-53 du 26/01/1984	Type de recrutement	DUREE	MODELE AGIRHE	MODELE CDI	DELIB	BDE
Article 3, 1°	Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	12 mois maximum pendant une même période de 18 mois	XR31	PAS DE CDI POSSIBLE	OUI	NON
Article 3, 2°	Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	6 mois maximum pendant une même période de 12 mois	XR32		OUI	NON
Article 3-1	Remplacement d'agents sur un emploi permanent	Durée de l'absence de l'agent à remplacer (peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer)	XR34		Délibération de principe	NON
Article 3-2	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1 renouvelable dans la limite d'une durée total de 2 ans	XR 35		OUI	OUI
Article 3-3 - 1°	Emploi permanent lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaires	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans puis CDI	XR 05	XR 11	OUI	OUI
Article 3-3 - 2°	Emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans puis CDI	XR 70	XR 71	OUI	OUI
Article 3-3 - 3°	Dans les communes de moins de 1 000 habitants ou dans des groupements composés de communes de moins de 15 000 habitants : tout type d'emploi A, B et C et de durée hebdomadaire	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans puis CDI	XR 72	XR 73	OUI	OUI
Article 3-3 - 3° bis	Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants , pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création : tout type d'emplois A, B et C et de durée hebdomadaire	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans puis CDI	XR 74	XR 75	OUI	OUI
Article 3-3 - 4°	Dans les communes de plus de 1 000 habitants ou dans des groupements composés de communes de plus de 15 000 habitants : tout type d'emploi A, B et C inférieur à 17h30 hebdomadaire	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans puis CDI	XR 76	XR 77	OUI	OUI
Article 3-3 - 5°	Emploi permanent dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public	3 ans maximum renouvelables dans la limite totale de 6 ans puis CDI	XR 09	XR 15	OUI	OUI

Le contrat de projet

- Emploi non permanent
- Pas de procédure de sélection des agents contractuels mais publicité préalable au recrutement
- Dans les conditions du chapitre Ier du 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
- Pour les catégories A,B et C
- Recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien un projet/opération
- CDD d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de 6ans (*y compris avec les renouvellements*)
- Il prend fin avec la réalisation du projet ou de l'opération après un délai de prévenance. Après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu lorsque le projet / opération ne peut plus se réaliser avec une indemnité de rupture anticipée
- Jamais d'accès à un CDI et non prise en compte dans l'ancienneté pour en bénéficier

La procédure de recrutement

Bourse de l'Emploi

- Délibération créant l'emploi (précisant l'ouverture du poste aux agents contractuels le cas échéant) et mise à jour du tableau des effectifs pour les emplois permanents
- Déclaration de vacance ou de création d'emploi pour des emplois permanents (un mois au moins avant le recrutement)
- Publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi à pourvoir (par le CDG), et le cas échéant de l'offre d'emploi sur le site Emploi Territorial (sauf pour contrats de remplacement Art. 3-1). d'un mois minimum (sauf urgence) pour dépôt de candidatures.

Obligation de publicité

- Contrat > ou = à un an : publication obligatoire sur Place de l'emploi public via le site Emploi territorial
- Contrat < à un an : sur le site internet de la collectivité ou part tout moyen, pour assurer une publicité suffisante (exemple : Emploi territorial)
- Durée de publication de 1 mois minimum (sauf urgence)

Traitement des candidatures

- Accusé réception des candidatures
- Présélection : l'autorité territoriale, ou son représentant, peut écarter toute candidature qui ne correspond pas, de manière manifeste, au profil recherché
- Convocation des candidats en vue d'organiser un ou plusieurs entretiens de recrutement (pas obligatoire pour un remplacement par un contrat d'une durée inférieure à 6 mois)
- Entretien : conduit par une ou plusieurs personnes (au minimum 2 personnes pour les collectivités de plus de 40000 habitants)
- Information sur les obligations déontologiques aux candidats contractuels (Art 25, 25 spties, 25 octies de la loi du 13/07/83 et articles 432-12 et 432-13 du code pénal)
- Rédaction d'un procès verbal à l'issue de chaque entretien comprenant les appréciations du candidat au regard de ses compétences, les aptitudes, qualifications professionnelles, l'expérience professionnelle, le potentiel capacité à exercer les missions d'évolues à l'emploi permanent à pourvoir portées sur chaque candidat
- Transmission du procès verbal à l'autorité territoriale
- Notifier aux candidats non retenus la décision de rejet par tous moyen approprié
- Notifier à l'agent retenu qu'il sera recruté

Recrutement

- Demande de casier judiciaire B2
 - Visite médicale préalable à l'embauche, auprès d'un médecin agréé
 - Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) par l'employeur (au plus tôt 8 jours avant l'embauche)
 - Acte d'engagement (arrêté de nomination ou contrat écrit sur lequel le numéro de déclaration commençant par V027)
- A saisir sur le logiciel AGIRHE : <https://www.agirhe-cdg.fr/agirhe2/>
- Transmission de l'acte d'engagement au Contrôle de Légalité (seulement sur les emplois permanents).



2 – Qu'est-ce qu'une déclaration de création ou de vacance d'emploi ?





Un emploi vacant peut correspondre soit :

- **à un poste nouvellement créé par l'organe délibérant,**
- **à un poste libéré par le départ définitif ou temporaire du fonctionnaire.**

La notion d'emploi vacant s'entend quel que soit le mode de recrutement envisagé et quelle que soit la personne appelée à occuper l'emploi (titulaire ou contractuel).





Ne pas confondre

Déclaration de vacance d'emploi :

Procédure administrative obligatoire qui fait l'objet d'un arrêté pris par le CDG.

Offre d'emploi :

Large publicité donnée à une offre d'emploi via www.emploi-territorial.fr qui ne nécessite **pas forcément** une déclaration de vacance.

Exemples :

saisonniers, occasionnel, remplacement temporaire: offre d'emploi mais pas de déclaration

Départ en retraite : offre d'emploi + déclaration de vacance d'emploi



3 – Rappel de la réglementation






Obligations des collectivités :

1. Avoir un emploi vacant ou créer un poste afin de nommer de façon définitive un agent.

Au delà de l'obligation de publicité des emplois vacants, il faut rappeler :
aucune nomination ne peut être prononcée en l'absence d'emploi vacant au tableau des effectifs.

2. Déclarer les créations et les vacances de poste au Centre de Gestion.
 3. **Reporter sur l'arrêté de nomination ou sur le contrat de l'agent, le numéro d'arrêté et le numéro de poste attribués par le centre de gestion.**
 4. Déclarer au Centre de Gestion les nominations et les suppressions diverses intervenues après les déclarations de vacance ou de création d'emploi (le suivi de recrutement).
- 

Obligations du CDG :

- Assurer la publicité des créations et des vacances d'emplois des catégories A, B et C :
 - Un arrêté listant l'ensemble des déclarations de vacance d'emploi (arrêté signé par le Président du CDG27 toutes les semaines et transmis au contrôle de légalité),
 - Une diffusion sur le site du CDG27 des arrêtés de déclarations des 2 mois précédents.
- Transmettre au **CNFPT** les déclarations de vacances d'emplois des catégories « A+ » (administrateurs, les conservateurs de bibliothèque, conservateurs du patrimoine et ingénieurs en chef) pour lesquels cet organisme a conservé la compétence en matière d'organisation des concours.




3 – Quand faire une déclaration d'emploi ?






Notion de vacance d'emploi

I - Cas de vacance d'emploi et d'obligation à déclarer au CDG :

- Création d'un emploi
 - Renouvellement d'un CDD
 - Départ définitif de l'agent (mutation, retraite, décès, démission ...)
 - Détachement d'une durée **> à 6 mois**
 - Disponibilité d'office après congé maladie ou pour raisons familiales **> à 6 mois**
 - Disponibilités discrétionnaires : études ou recherches / convenances personnelles / création-reprise d'entreprise
- 

- 
- Modification de la durée hebdomadaire de service > à 10% ou si perte d'affiliation CNRACL ou si passage d'un temps complet à un temps non complet.

Observation : une transformation d'emplois s'analyse comme une suppression d'emploi suivie de la création d'un nouvel emploi. Ce nouvel emploi doit être déclaré vacant.


- Mutation externe et interne.

- Avancement de grade :

Suite à une promotion interne et qui modifie la catégorie hiérarchique du poste (catégorie C vers un poste de catégorie B).

Exception : Lorsqu'un adjoint technique avance au grade d'agent de maîtrise, même si le grade est dans la même catégorie hiérarchique .






- Cas particulier : le congé parental


À l'issue d'un congé parental, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans sa collectivité, au besoin en surnombre.


Deux solutions peuvent donc être envisagées :

- la collectivité déclare le poste vacant et peut remplacer le fonctionnaire absent par un autre fonctionnaire
 - la collectivité ne déclare pas le poste vacant et procède au remplacement par un agent contractuel. Cette solution semble préférable dans la mesure où la loi permet au fonctionnaire qui demande sa réintégration d'être réaffecté "à son choix", dans son ancien emploi.
- 



II - Cas où il n'y a pas de déclaration d'emploi

- Recrutement d'un contractuel pour remplacer un fonctionnaire indisponible
 - Recrutement sur un emploi saisonnier, occasionnel ou contrat de projet
 - Recrutement d'un collaborateur de cabinet
 - Recrutement en contrat de droit privé (apprentissage)
 - Disponibilité , détachement de moins de 6 mois
 - Transfert de personnel
 - Transformation d'un CDD en CDI (Loi n°84-53)
- 

- 
- Congés divers : maladie, maternité, annuels, congé parental, ...
 - Temps partiel
 - Période de suspension/exclusion
 - Mise à disposition
 - Changement suite au ***PPCR** du 01.01.2017 (modification des grades dans le tableau des effectifs de la collectivités ou établissements publics)

***PPCR** : Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations






5 – Contenu et délais d'une déclaration d'emploi





Le contenu d'une déclaration d'emploi

Une déclaration d'emploi doit contenir obligatoirement certaines mentions :

- Gestionnaire : indiquer le nom de votre Collectivité
 - le motif de la déclaration (vacance ou création),
 - La date de délibération pour les créations de poste,
 - le champs d'intervention, la famille et le ou les métiers (nomenclature des métiers de la FPT réalisée par le CNFPT),
 - L'intitulé du poste (différent du grade et ne pas inscrire le nom d'un agent),
 - une description détaillée du poste à pourvoir (Fiche de poste),
 - le service d'affectation,
 - le temps de travail,
 - le grade correspondant à l'emploi vacant ou créé.
- 




Les délais

- Si la vacance d'emploi résulte d'un événement imprévisible : il faut effectuer immédiatement la déclaration si la collectivité a l'intention de pourvoir le poste,
- Si la vacance d'emploi résulte d'un événement prévisible : il faut effectuer la déclaration dès que la date de vacance est certaine, même si cette date n'est pas échue, en respectant un délai minimum d'1 mois.
- Si l'emploi est nouvellement créé : la déclaration de création peut être effectuée dès que la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire (transmise au contrôle de légalité et affichée).

Dans tous les cas, la collectivité peut décider de ne pas pourvoir immédiatement le poste.

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






❖ Entre la déclaration et la nomination d'un agent

Le délai minimum est d'un mois afin que toute personne intéressée puisse en prendre connaissance et présenter sa candidature.

❖ Entre la déclaration et le recrutement d'un agent contractuel

Si absence d'agent titulaire, recrutement possible d'un agent contractuel (article 3-2 : vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire).

➤ Sous réserve d'une publicité de déclaration de vacance d'emploi correctement effectuée et d'un délai raisonnable respecté : titulaires et lauréats de concours ont pu en avoir connaissance.






Conséquences juridiques en l'absence de publicité légale


L'absence de publicité légale entache de nullité la nomination

L'annulation de la nomination pourra avoir lieu :

- si l'illégalité est soulevée par le préfet lors du contrôle de légalité de l'arrêté ou du contrat,
- si la nomination est attaquée devant le tribunal administratif par toute personne s'estimant lésée par l'absence de publicité de l'offre c'est-à-dire, notamment tout candidat potentiel.

Le juge pourra accorder à l'agent dont la nomination a été annulée, des indemnités en réparation du préjudice subi.





En outre, la publicité légale fait courir les délais de recours à l'égard des tiers. Ces délais sont fixés à deux mois à compter de la date de publication.

En l'absence de publication, ces délais ne sont jamais forclos, la nomination pouvant donc être attaquée à tout moment.

Sous réserve de l'appréciation du juge administratif, une collectivité territoriale ne pourrait se dispenser d'une déclaration de vacance d'emploi que lorsque les circonstances exceptionnelles rendraient nécessaires le recrutement immédiat d'un agent contractuel pour faire face à un besoin extrêmement urgent, imprévisible ou momentané (exemple : décès).

