

NOTE D'INFORMATION

La vacance d'emploi et la gestion des effectifs

SOMMAIRE

TEXTES DE REFERENCE	3
PREAMBULE	3
1. LE CADRE JURIDIQUE DE LA CREATION D'EMPLOI	3
1.1. Délibération de création d'un emploi et tenue du tableau des effectifs	3
1.1.1. Les conditions de création d'un emploi	3
1.1.1.1. Un besoin de la collectivité	3
1.1.1.2. Les prescriptions attenantes à la création d'un emploi	4
1.1.1.3. Distinction emploi permanent et emploi non permanent	4
1.1.1.1.1. L'emploi permanent	4
1.1.1.1.2. L'emploi non permanent	5
1.1.2. Les modalités de création d'un emploi	5
1.1.2.1. La délibération portant création d'un emploi	5
1.1.2.2. L'inscription budgétaire	6
1.1.2.3. L'inscription au tableau des effectifs	6
1.2. Déclaration de vacance d'un emploi (DVE)	7
1.2.1. La procédure de déclaration de vacance d'un emploi (DVE)	8
1.2.2. Les situations de déclaration de vacance d'emploi (DVE)	9
1.2.3. Le délai entre la déclaration et la nomination	10
1.3. Publication d'une offre d'emploi	10
2. LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT	12
3. LA NOMINATION	12
3.1. Le cadre juridique de la nomination	12
3.2. La nomination pour ordre	13
4. LE CADRE JURIDIQUE DE LA SUPPRESSION D'EMPLOI	13
4.1. Les différents motifs de suppression d'un emploi	13

4.2. La procédure de suppression d'emploi	14
4.2.1. Consultation du Comité social territorial	14
4.2.2. Délibération	14
4.2.3. Modification du tableau des effectifs	14
4.3. Les conséquences pour l'agent	14
4.3.1. Les décisions individuelles d'exécution de la délibération	14
4.3.2. Agent fonctionnaire titulaire occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet supérieur ou égal à 17h30 hebdomadaire	14
4.3.2.1. Recherche de reclassement	14
4.3.2.2. Maintien en surnombre	15
4.3.2.3. Prise en charge	15
4.3.2.3.1. Généralités relatives maintien en surnombre	15
4.3.2.3.2. Les enjeux relatifs à la rémunération en période de maintien en surnombre	16
4.3.2.3.3. La fin du maintien en surnombre	17
4.3.3. Autres agents	17
4.3.3.1. Fonctionnaire titulaire occupant un emploi à temps non complet strictement inférieur à 17h30 hebdomadaire	17
4.3.3.2. Fonctionnaire stagiaire	17
4.3.3.3. Agent contractuel	17
ANNEXE 1 : SCHEMA – PROCEDURE SYNTHETIQUE	18
ANNEXE 2 : TABLEAU DE SYNTHESE DES OBLIGATIONS DE DECLARATIONS DE VACANCE ET DE PUBLICATION D'UNE OFFRE D'EMPLOI	19

Textes de référence

Codes

- Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 311-2, L. 313-1 à L. 313-4 et L. 332-21.

Lois

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Décrets

- Décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels 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.

Préambule

La création d'emploi et le recrutement d'un agent obéissent à des règles de publicité et à une procédure bien encadrées.

1. Le cadre juridique de la création d'emploi

- *Article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958*

La liberté de création des emplois dont disposent les organes délibérants des collectivités territoriales et leurs établissements est la conséquence directe du **principe constitutionnel de libre administration**, qui doit se concilier avec le **principe d'égal accès aux emplois publics**.

1.1. Délibération de création d'un emploi et tenue du tableau des effectifs

1.1.1. Les conditions de création d'un emploi

1.1.1.1. Un besoin de la collectivité

Toute création d'emploi résulte obligatoirement d'un besoin de la collectivité justifié par l'intérêt du service. Le besoin doit être fonctionnel et répondre à une mission de service public. Ainsi, la création d'un emploi doit répondre à un intérêt public ou à une meilleure organisation du service.

De ce fait, la création d'un emploi est illégale si elle a pour unique objectif de permettre la promotion et/ou la nomination d'un agent dans un emploi qui ne répond à aucun besoin de la collectivité : il s'agit alors d'une "**nomination pour ordre**"¹. En effet, l'agent nommé ne doit pas uniquement se contenter

¹ Article L. 411-8 du Code général de la fonction publique.

de bénéficier des avantages ou du titre lié à l'emploi, mais il doit réellement exercer les missions dévolues à cet emploi. Pour le Conseil d'Etat, **la nomination pour ordre ne confère aucun droit et peut être retirée à toute époque, l'arrêté ou le contrat est alors réputé inexistant**².

Remarque : la transformation substantielle d'un emploi revient à le supprimer pour en créer un nouveau³. Ainsi, revient à la création d'un nouvel emploi le fait de modifier de façon substantielle :

- La rémunération attachée à un emploi (*CAA Paris, 18 juin 2002, n° 00PA00422*) ;
- Le mode de recrutement permettant de pourvoir à un poste vacant (*CAA Douai, 24 juillet 2008, n° 07DA00198*) ;
- L'intitulé du poste et la nature des fonctions afférentes (*Conseil d'Etat, 22 février 1995, n° 134148*) ;
- Le temps de travail hebdomadaire sous certaines conditions (*cf. Les différents motifs de suppression d'un emploi*).

1.1.1.2. Les prescriptions attenantes à la création d'un emploi

La création d'un emploi doit respecter les prescriptions légales et réglementaires qui s'imposent aux collectivités territoriales et établissements publics.

Ces prescriptions peuvent tenir :

- A l'existence de seuils démographiques⁴ (certains emplois ne peuvent être créés que dans des collectivités dont la population excède un certain nombre d'habitants) ;
- A la nature du service ;
- A l'intervention de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité.

1.1.1.3. Distinction emploi permanent et emploi non permanent

Il convient de différencier les **emplois permanents** des **emplois non permanents**. Pour ce faire, le juge administratif a rappelé que « *l'existence, ou l'absence, du caractère permanent d'un emploi doit s'apprécier au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et ne saurait résulter de la seule durée pendant laquelle il est occupé* »⁵.

1.1.1.1.1. L'emploi permanent

- *Article L. 311-1 du Code général de la fonction publique*

L'emploi permanent correspond à une activité normale et habituelle de la collectivité. Il a vocation à être occupé par un fonctionnaire.

Par dérogation, il peut être occupé par un agent contractuel de droit public dans certains cas limitativement prévus par la loi en vertu des *articles L. 332-8 à L. 332-14 du Code général de la fonction publique*. C'est ainsi que le Conseil d'Etat rappelle que « *le législateur a entendu que les emplois civils permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires et qu'il n'a permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas énumérés par la loi* »⁶.

La délibération créant un emploi permanent doit alors indiquer que cet emploi peut également être pourvu par un agent contractuel, et préciser les éléments mentionnés au point 1.1.2.1. ci-après. Cependant, il n'est pas permis de créer un emploi permanent exclusivement réservé aux agents contractuels, ainsi que l'a établi la jurisprudence⁷.

² Conseil d'Etat, 21 juillet 2006, n° 279527. Conseil d'Etat, 18 janvier 2013, n° 354218.

³ Conseil d'Etat, 22 février 1995, n° 134148.

⁴ Article L.313-1 du Code général de la fonction publique. Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux. Décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux.

⁵ Conseil d'Etat, 14 octobre 2009, n° 314722.

⁶ Conseil d'Etat, 25 septembre 2013, avis n° 365139.

⁷ Conseil d'Etat, 12 juin 1996, n° 167514, 167528, 168350 et 168351.

Ces emplois peuvent être à temps complet ou, dans certains cas, à temps non complet.

1.1.1.1.2. L'emploi non permanent

L'emploi non permanent permet à la collectivité de faire face à un besoin temporaire. Il doit exclusivement être pourvu par un agent contractuel.

C'est le cas :

- Des emplois correspondant à des besoins liés à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (*article L. 332-23 du Code général de la fonction publique*) ;
- Des emplois pour mener à bien un projet ou une opération identifiée – contrat de projet (*article L332-24 du Code général de la fonction publique*) ;
- Des emplois de cabinet (*article L. 333-1 du Code général de la fonction publique*) ;
- Des emplois relevant d'un contrat de droit privé : Contrat d'apprentissage / Emploi aidé / Emploi d'avenir / Emploi CUI-CAE / ... (*article L. 334-1 du Code général de la fonction publique*).

Il peut également être créé à temps complet ou à temps non complet.

1.1.2. Les modalités de création d'un emploi

- *Article L. 313-1 du Code général de la fonction publique*

C'est l'organe délibérant (c'est-à-dire, le conseil municipal, conseil départemental ou régional, conseil communautaire, conseil d'administration, comité syndical) **qui est seul compétent pour décider de la création d'un emploi permanent ou non permanent**⁸, puisque cette décision implique une décision en matière budgétaire. Par exemple, le juge administratif considère que seul l'organe délibérant d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) est compétent pour créer et/ou supprimer les emplois nécessaires à son bon fonctionnement. Il ne peut en aucun cas déléguer cette compétence au bureau⁹.

Il convient pour l'organe délibérant :

- **De prendre une délibération portant création d'un emploi ;**
- **D'inscrire le nouvel emploi au budget en votant les crédits nécessaires ;**
- **D'inscrire le nouvel emploi au tableau des effectifs de la collectivité.**

1.1.2.1 La délibération portant création d'un emploi

- *Article L. 313-1 du Code général de la fonction publique*

Dès lors qu'aucun emploi, permettant le recrutement, n'est vacant au sein de la collectivité ou qu'aucun emploi vacant ne correspond au besoin de la collectivité, l'emploi permanent ou non permanent doit faire l'objet d'une **délibération portant création d'emploi**.

La délibération créant un emploi, permanent ou non, doit préciser plusieurs éléments :

- La nature du poste (emploi permanent ou non permanent) ;
- Le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé ; il est également conseillé de définir les fonctions du poste, en se référant aux statuts particuliers des cadres d'emplois qui définissent les missions liées à chaque grade ;
- La durée hebdomadaire du poste (quotité définie par rapport à un temps complet, en référence aux heures rémunérées en 35^{ème}) ;
*Exemple : pour un agent travaillant 20h dans la semaine, la quotité de l'emploi est de 22,65/35^e (20*1820/1607)*
- La date d'effet de la création du poste (elle ne peut pas être rétroactive).

⁸ Conseil d'Etat, 15 janvier 1997, n° 141737.

⁹ CAA Versailles, 25 janvier 2018, n° 17VE00419. CAA Nancy, 23 octobre 2018, n° 17NC00971 et 17NC00972.

Dans l'hypothèse où l'emploi est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel, la délibération mentionne également :

- Le fondement juridique du contrat qui pourra être conclu (motif invoqué) ;
- La nature des fonctions ;
- Le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé (par référence aux catégories, grades ou groupes de fonctions applicables aux fonctionnaires).

⇒ **Une délibération et l'acte de nomination qui s'ensuit seraient illégaux lorsque la délibération de création d'un poste ne précise ni les motifs, ni le niveau, ni les fonctions correspondant à l'emploi créé¹⁰.**

La délibération doit ensuite être publiée et transmise au contrôle de légalité auprès du représentant de l'Etat¹¹. Elle est inscrite au registre des actes administratifs de la collectivité¹².

Attention :

- **Une délibération n'est jamais nominative ;**
- **Une délibération n'implique jamais une obligation de nomination pour l'autorité territoriale.** Cette faculté de recruter relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale (c'est-à-dire le Maire ou le Président).
- **La délibération de création d'un emploi ne nécessite pas l'avis du Comité social territorial.**

Toute nomination sur un emploi non créé par l'organe délibérant est entachée de nullité et peut être annulée par le juge administratif¹³.

1.1.2.2. L'inscription budgétaire

- *Article L. 313-1 du Code général de la fonction publique*

Aucun emploi ne peut être créé si les crédits disponibles au chapitre budgétaire ne le permettent pas. Ainsi, **l'organe délibérant doit inscrire le nouvel emploi au budget en votant les crédits nécessaires.**

1.1.2.3. L'inscription au tableau des effectifs

- *Articles L. 2313-1, R. 2313-3 et R. 2313-8 du Code général des collectivités territoriales*

Le tableau des effectifs constitue l'état du personnel en recensant tous les emplois permanents ouverts budgétairement (pourvus ou non) par la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Un tableau à part peut être constitué pour les emplois non permanents pourvus au sein de la collectivité. Il précise les caractéristiques de chacun des postes :

- Filière / Secteur ;
- Cadre d'emplois ;
- Catégorie ;
- Grade ;
- Libellé/intitulé du poste ;
- Temps de travail (temps complet, temps non complet, quotité de temps de travail afférente) ;
- Nombre de postes budgétaires créés ;
- Indication sur le fait que l'emploi est vacant ou non ;
- Indication sur la possibilité de pourvoir l'emploi par le recrutement d'un agent contractuel ou non ;

¹⁰ Conseil d'Etat, 21 juillet 2006, n° 279527.

¹¹ Articles L. 2131-1, L. 2131-2, L. 5211-3 et L. 5211-4 du Code général des collectivités territoriales.

¹² Articles L. 2121-23 et R. 2121-9 du Code général des collectivités territoriales.

¹³ Conseil d'Etat, 11 juin 1982, n° 11887.

- Statut de l'agent occupant l'emploi (fonctionnaire titulaire, stagiaire, agent contractuel de droit public, de droit privé, en CDD ou CDI) ;

☞ Cf. *Modèle de délibération établissant ou modifiant le tableau des effectifs du CDG74.*

Chaque collectivité doit établir ce tableau des effectifs par délibération, après avis préalable du Comité social territorial (CST), et le tenir à jour. De nombreuses situations impliquent une modification du tableau des effectifs et donc une nouvelle délibération :

- Création d'emploi ;
- Suppression d'emploi (la délibération est soumise à l'avis préalable du CST) ;
- Modification substantielle d'un emploi (modification de la catégorie hiérarchique, de la durée de travail supérieure à 10% ou entraînant une perte de l'affiliation à la CNRACL, des missions, etc.). Cette modification s'assimile à la création d'un nouvel emploi et à la suppression de l'emploi précédent¹⁴ (la délibération est soumise à l'avis préalable du CST).

Il s'agit d'un outil indispensable de gestion effective et dynamique de la masse salariale puisqu'il permet de gérer au mieux les mouvements de personnels et le suivi des situations individuelles.

De plus, il est incontournable, puisque chaque 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. En effet, le tableau des effectifs revêt également le caractère d'outil budgétaire permettant d'évaluer les dépenses de personnel de la collectivité.

Il s'agit également d'un moyen de prouver l'existence d'un poste vacant. En effet, le tableau des effectifs permet de savoir si un emploi vacant correspondant au grade d'un agent existe ou non au sein d'une collectivité. Il constitue donc un outil fiable sur lequel s'appuient les juges administratifs pour étudier une situation de réintégration ou de reclassement faisant l'objet d'une contestation par exemple¹⁵.

Remarque : les agents mis à disposition doivent continuer de figurer sur le tableau des effectifs de la collectivité ou de l'établissement d'origine qui les rémunère¹⁶.

1.2. Déclaration de vacance d'un emploi (DVE)

Un **emploi vacant** peut correspondre :

- Soit à un emploi nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement ;
- Soit à un emploi libéré par le départ définitif ou temporaire du fonctionnaire.

Selon *l'article L. 411-8 du Code général de la fonction publique*, **aucune nomination ne peut être prononcée en l'absence d'emploi vacant.**

Les déclarations de création ou de vacance d'emplois constituent une étape incontournable dans la procédure de recrutement. L'objectif de la vacance d'emploi est d'assurer une transparence des emplois vacants, de faciliter la mobilité des agents et un bon déroulement de carrière des fonctionnaires.

¹⁴ CAA Bordeaux, 8 avril 2014, n° 12BX03004.

¹⁵ CAA Marseille, 30 mars 2010, n° 08MA01213.

¹⁶ Question écrite au Sénat, n°19578 du 14 janvier 2016, p.119 et réponse du 26 mai 2016, p. 2238.

1.2.1. La procédure de déclaration de vacance d'un emploi (DVE)

- *Articles L. 313-4 et L. 452-36 du Code général de la fonction publique*
- *Articles 43 et 44 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985*

Les collectivités et établissements publics (affiliés ou non) doivent obligatoirement communiquer les créations et vacances d'emplois au CDG dans le ressort duquel ils se trouvent.

- Si une vacance d'emploi survient de façon inopinée (décès, démission, etc.), l'autorité territoriale en fait immédiatement la déclaration au CDG ;
- Si la vacance résulte d'un événement prévisible (retraite par exemple), la déclaration est faite, dans les mêmes conditions, dès que la date de cet événement est certaine.
- Si la déclaration concerne un emploi nouvellement créé, la déclaration peut être effectuée dès que la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire, c'est-à-dire lorsqu'elle a été transmise au contrôle de légalité.

La déclaration doit préciser le **motif** de la vacance de l'emploi, un **descriptif du poste à pouvoir** (grade de l'emploi, temps de travail, emploi fonctionnel ou non) et la **date prévisionnelle de recrutement**.

En revanche, **l'autorité territoriale ne peut restreindre l'accès à un emploi à une voie particulière**, par exemple par mutation ou par promotion interne des agents inscrits sur une liste d'aptitude. Par exemple, le Conseil d'Etat a jugé qu'en précisant que le poste serait pourvu par voie de mutation, la publicité de la vacance d'emploi est irrégulière, cette irrégularité étant de nature à priver les agents susceptibles de présenter leur candidature d'une garantie ou à exercer une influence sur la décision de l'employeur. Par conséquent, le recrutement par mutation est entaché d'illégalité¹⁷.

Le CDG reçoit **l'ensemble** des déclarations de création ou de vacance d'emploi, quelle que soit la catégorie (A, B ou C), toutes filières confondues. Il transmet ensuite au CNFPT les déclarations relatives aux grades de catégorie A+ (Administrateur, Ingénieur en chef, Conservateur du patrimoine, Conservateur des bibliothèques) ainsi que celles relatives aux emplois fonctionnels se rapportant à ces grades.

Les Présidents des CDG et du CNFPT assurent la publicité des créations et vacances d'emplois en prenant un arrêté recensant les postes créés et vacants, arrêté qui devient exécutoire dès sa transmission au représentant de l'Etat (contrôle de légalité)¹⁸. Après transmission, la date de publicité de l'arrêté et le numéro d'enregistrement de la déclaration sont communiqués aux collectivités ; ces deux éléments justifient l'accomplissement de la formalité de déclaration de vacance d'emploi.

👉 Ces arrêtés peuvent être consultés sur le site du CDG rubrique « emploi & concours » : **Arrêtés de publicité - bourse de l'emploi**

En cas de recours devant le juge administratif, le non-respect de cette procédure obligatoire peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent¹⁹. De plus, l'agent qui resterait privé d'emploi à la suite de l'annulation de sa nomination pour ce motif pourrait obtenir réparation du préjudice²⁰.

Cette publicité revêt une importance particulière notamment parce qu'elle permet aux fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE) ou aux agents en attente d'une réintégration d'avoir accès au répertoire des déclarations de vacances d'emploi, et ainsi, d'optimiser leur recherche d'emploi²¹.

Remarque : la validité de cette déclaration perdure tant que le poste n'a pas été pourvu ou supprimé. L'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination peut décider du moment où un poste vacant sera ouvert au recrutement. En revanche, dès lors qu'un emploi qui a fait l'objet d'une déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, l'autorité territoriale en informe immédiatement le CDG²¹.

¹⁷ Conseil d'Etat, 6 février 2019, n° 414066.

¹⁸ Articles L. 451-15 et L. 452-24 du Code général de la fonction publique.

¹⁹ Conseil d'Etat, 22 mai 1981, n° 15397

²⁰ CAA de Bordeaux, 23 juin 1997, n° 94BX00460.

²¹ Article 44 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

1.2.2. Les situations de déclaration de vacance d'emploi (DVE)

La déclaration de vacance d'emploi n'est pas à effectuer dans toutes situations. Ainsi :

	Déclaration de vacance de l'emploi créé ou devenu vacant	Absence de déclaration de vacance de l'emploi créé ou libéré
Nature de la création d'emploi	<p><u>Création d'un emploi permanent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi créé à temps complet et à temps non complet correspondant à des grades de la fonction publique territoriale • Emploi substantiellement transformé • Emploi fonctionnel de direction <p><u>Création d'un emploi non permanent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi créé pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (contrat de projet) 	<p><u>Création d'un emploi permanent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi destiné à être pourvu par voie d'avancement de grade²² • Emploi destiné à être pourvu par voie de mutation interne dans l'intérêt du service²³ <p><u>Création d'un emploi non permanent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi de collaborateur de cabinet • Emploi créé pour des besoins liés à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités • Emploi relevant d'un contrat de droit privé : emploi aidé ; apprentissage ; emploi d'avenir ; CUI/CAE, etc.
Nature du départ de l'agent libérant l'emploi	<p><u>Départ définitif du fonctionnaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutation externe / interne • Intégration directe • Départ à la retraite • Démission • Rupture conventionnelle • Licenciement • Révocation • Perte de la nationalité française • Déchéance des droits civiques • Abandon de poste par l'agent • Décès de l'agent • Fin de détachement sur emploi fonctionnel²⁴ <p><u>Départ temporaire du fonctionnaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Détachement supérieur à 6 mois (ou 1 an pour les détachements dont l'objectif est de servir dans les collectivités d'outre-mer ou à l'étranger) • Disponibilité supérieure à 6 mois d'office pour raison de santé ou de droit sur demande pour raisons familiales • Autres cas de disponibilité, sans condition de durée, dès le départ de l'agent <p><u>Départ de l'agent contractuel :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fin de contrat d'un agent recruté sur un emploi permanent, sauf en cas de stagiairisation de cet agent inscrit sur liste d'aptitude²⁵ 	<p><u>Absence temporaire du fonctionnaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspension de fonction • Exclusion temporaire de fonction • Mise à disposition • Exercice à temps partiel • Détachement inférieur ou égal à 6 mois • Détachement pour stage préalable à la titularisation (le poste ne sera vacant qu'après la titularisation dans le nouveau grade) • Disponibilité inférieure à 6 mois d'office pour raison de santé ou de droit sur demande pour raisons familiales • Congés, autorisations d'absence et décharges de service • Congé parental et congé de présence parentale • Congés de maladie (CMO, CLM, CLD, CGM), congés de maternité, naissance et adoption • CITIS • PPR <p><u>Départ de l'agent contractuel :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fin de contrat d'un agent recruté sur un emploi non permanent • Fin de contrat d'un agent recruté sur un emploi permanent en cas de stagiairisation de cet agent inscrit sur liste d'aptitude

Dans la plupart des cas ne donnant pas lieu à une déclaration de vacance d'emploi, **les agents recrutés auront le statut de contractuels** (possibilité de détachement sur contrat pour les fonctionnaires).

²² Rapport n° 4238 du 1^{er} février 2012 de la Commission des lois sur le projet de loi relatif 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. Article L. 313-4 du Code général de la fonction publique. En revanche, la nomination par voie de promotion interne n'est pas concernée par cette exonération.

²³ CAA Lyon, 30 octobre 2018, n° 16LY03807. CAA Nancy, 27 décembre 2019, n° 18NC00450. CAA Marseille, 17 octobre 2022, n° 19MA05024. CAA Nantes, 3 février 2023, n° 21NT00601. Conseil d'Etat, 4 avril 2023, n° 460348.

²⁴ Conseil d'Etat, 30 novembre 2011, n° 322639.

²⁵ Article L. 327-5 du Code général de la fonction publique. Il n'y a alors obligation ni de déclaration de vacance ni de publication de poste.

1.2.3. Le délai entre la déclaration et la nomination

Les dispositions légales et réglementaires ne comportent aucune indication quant au délai devant courir entre la déclaration de vacance d'emploi et la nomination par l'autorité territoriale de l'agent sur le poste déclaré vacant. La seule disposition existante à ce sujet fixe à 1 mois minimum la durée de publicité de l'offre d'emploi sur l'espace numérique commun (voir point 1.3) sauf urgence manifeste (besoin d'assurer la continuité du service public)²⁶.

C'est la jurisprudence qui a permis d'apporter des précisions en vérifiant si les collectivités n'avaient pas méconnu le principe de priorité d'accès des agents titulaires ayant vocation à occuper l'emploi permanent, en procédant à la nomination d'un agent contractuel sans attendre les éventuelles candidatures de fonctionnaires susceptibles de postuler sur l'emploi ou sans retenir les candidatures de fonctionnaires qui présenteraient pourtant les qualités requises pour occuper le poste²⁷.

Ainsi, le juge retient qu'un délai raisonnable doit être respecté entre la publicité de vacance, et le recrutement d'un agent contractuel. Ce délai doit être suffisant pour permettre aux fonctionnaires et lauréats de concours d'avoir bien pu prendre connaissance du poste à pouvoir et de disposer d'un temps suffisant pour y postuler, sauf dans les cas où serait établie l'urgence au regard des besoins du service (emploi devenu vacant suite au départ imprévu d'un agent ou du décès d'un agent par exemple)²⁸. Par conséquent, le juge étudie **au cas par cas** le temps écoulé entre la déclaration et la nomination. A titre d'illustration, le juge a estimé :

- Qu'un délai de plus de 2 mois était suffisant (*CAA Paris, 13 octobre 2009 n° 08PA01647*) ;
- Qu'un délai de 45 jours était suffisant (*CAA Lyon, 19 septembre 2006, n° 05LY00251*) ;
- Qu'un délai de 20 jours était insuffisant (*Conseil d'Etat, 16 juin 1997, n° 149088 et 157666*) ;
- Que la collectivité devait tenir compte des particularités de la période concernée par la déclaration, notamment de la période des congés pour prolonger le délai :
 - Un délai de 3 mois a été jugé suffisant (*CAA Marseille, 9 mars 2004, n° 00MA01956*) ;
 - Un délai d'1 mois entre le 31 Juillet et le 1^{er} septembre trop court compte tenu de la période estivale (*CAA Marseille, 20 mars 2007, n° 03MA01723*).

Remarque : l'agent dont la nomination a été annulée pour défaut de vacance d'emploi peut prétendre à une réparation indemnitaire au titre de divers préjudices (perte de rémunération, préjudice moral par exemple) qu'il peut avoir subi durant la période pendant laquelle il a été privé d'emploi²⁹.

1.3. Publication d'une offre d'emploi

- *Article 3 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018*

Il convient de distinguer la **procédure juridique de déclaration et de publicité des emplois vacants** de la **diffusion des offres d'emploi que l'employeur doit effectuer de manière dématérialisée**, par l'intermédiaire des bourses de l'emploi gérées par les instances de gestion.

Déclaration / publication de vacance = publicité légale, doit être transmis au CDG qui en assure la publicité par la parution d'un arrêté transmis au contrôle de légalité.

Publication d'une offre d'emploi = ensemble d'informations fournies aux candidats potentiels tels que la date limite de dépôt des candidatures ou encore le profil du poste. Le juge a déjà annulé une nomination en se basant sur le fait que l'offre d'emploi était trop restrictive pour permettre au plus grand nombre de postuler : la fiche de poste mentionnait en effet une exigence de profil dont l'intérêt n'était pas avéré³⁰.

Les textes imposent en effet que les créations et vacances d'emplois soumis à l'obligation de publicité soient portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux administrations des trois fonctions publiques³¹.

²⁶ Article 4 du Décret n°2018-1351.

²⁷ CAA Douai, 3 juillet 2013, n° 12DA01781.

²⁸ Cour Administrative d'Appel de Marseille, le 9 Mars 2004, n°00MA01956.

²⁹ Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, le 23 Juin 1997, n°94BX00460.

³⁰ CAA Marseille, 3 avril 2001, n° 98MA00631.

³¹ Article L. 311-2 du Code général de la fonction publique.

Cette procédure de publicité est encadrée par décret³², qui impose une publication pendant une durée d'1 mois minimum des offres d'emplois vacants.

En d'autres termes, la publication d'une offre d'emploi constitue un appel à candidatures diffusé sur les sites <https://www.emploi-territorial.fr/> (relatif à la fonction publique territoriale uniquement) ou <https://placeemploi-public.gouv.fr/> (relatif aux trois versants de la fonction publique).

La publication d'une offre d'emploi doit préciser le **motif** de la vacance de l'emploi et un **descriptif du poste à pouvoir** :

- Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- La création ou la vacance d'emploi ;
- La catégorie statutaire et, s'il y a lieu, le grade de l'emploi ;
- 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 ;
- La durée afférente à l'emploi ;
- 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.

La publication peut également mentionner des éléments liés de rémunération liés à l'emploi, notamment la NBI. Il convient également de préciser si le poste est ouvert au recrutement contractuel.

Par principe, toute DVE est assortie de la publication d'une offre d'emploi et, en l'absence d'obligation de DVE, il n'est pas nécessaire de publier une offre d'emploi. Néanmoins, il existe des exceptions :

DVE sans diffusion d'une offre	Diffusion d'une offre sans DVE
<ul style="list-style-type: none"> • Recrutement par voie directe d'un DGS³³ • Recrutement d'un agent contractuel pour une durée maximale d'un an³⁴ • Titularisation d'un apprenti en situation de handicap³⁵ • Emploi entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation de service soumise à l'avis du CST, pourvu dans un délai de 3 mois³⁶ • Réintégration d'un agent en disponibilité ou en surnombre³⁷ • Mutation interne dans l'intérêt du service³⁸ • Reclassement en cas d'inaptitude physique³⁹ • Reprise d'agents de droit privé (article L. 1224-3 du Code du travail) <p>Transfert de plein droit d'agents publics en cas de transfert de compétences entre collectivités</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacement d'un agent momentanément absent (maternité, maladie, congés annuels, etc.)⁴⁰

³² 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.

³³ Article L. 332-21, 2° du Code général de la fonction publique.

³⁴ Article 1^{er} 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.

³⁵ Article 2 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.

³⁶ Article 5 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.

³⁷ Nécessité d'adresser des offres d'emplois aux agents, ce qui est incompatible avec leur mise en concurrence avec d'autres candidats. L'offre adressée à l'agent doit être ferme et précise (pour un agent en disponibilité, voir Conseil d'Etat, 25 juin 2020, n° 421399. Conseil d'Etat, 7 juillet 2022, n° 449178. Pour un FMPE, voir article L. 542-13 du Code général de la fonction publique.

³⁸ La publication légale en cas de vacance d'emploi ne s'applique pas lorsque la mutation a pour fondement l'intérêt du service (CAA Lyon, 30 octobre 2018, n° 16LY03807. CAA Nancy, 27 décembre 2018, n° 18NC00450. CAA Marseille, 10 mars 2020, n° 18MA01753).

³⁹ Obligation de proposer des emplois de reclassement (décret n° 85-1054 du 26 juin 1985). La jurisprudence considère que les offres de reclassement doivent être fermes et précises (voir par exemple, Conseil d'Etat, 2 octobre 2002, n° 227868. Conseil d'Etat, 25 mai 2018, n° 407336).

⁴⁰ Article 2-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

👉 Il est possible de faire appel au service des missions temporaires du CDG74 pour un remplacement ponctuel, une vacance temporaire d'emploi permanent, ou d'un besoin occasionnel ou saisonnier.

2. La procédure de recrutement

Le recrutement dans la fonction publique territoriale est soumis à des conditions particulières et à une procédure spécifique, garantissant le principe d'égalité d'accès à l'emploi public.

👉 Cf. Guide pratique du CDG74 - le recrutement : **Modalités de recrutement d'un fonctionnaire**

👉 Cf. Note d'information du CDG74 – les agents contractuels dans la FPT : **Modalités de recrutement d'un agent contractuel**

3. La nomination

3.1. Le cadre juridique de la nomination

- *Article 44 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985*

La nomination peut prendre différentes formes :

- Recrutement d'un fonctionnaire, suite à concours ou par voie de mutation, y compris mutation interne ;
- Recrutement d'un agent contractuel de droit public sur un emploi permanent, y compris pour le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'agent contractuel absent ;
- Renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel, y compris un passage en CDI ;
- Nomination d'un agent devenu lauréat d'un concours sur le poste qu'il occupait en qualité de contractuel ;
- Nomination par voie de promotion interne ;
- Recrutement d'un fonctionnaire par détachement ou intégration directe ;
- Recrutement d'un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;
- Nomination par avancement de grade.

Remarque : Le fait que le recrutement soit effectué en interne n'exonère pas la collectivité de l'obligation de déclarer la vacance d'emploi, mais peut l'exonérer de l'obligation de publication d'une offre d'emploi⁴¹.

Après respect de la procédure de création d'emploi et de recrutement, **il convient de veiller à la bonne tenue de la procédure de désignation de l'agent recruté**. L'autorité territoriale :

- Prend un acte de désignation (arrêté ou contrat) ;
- Transmet l'acte au contrôle de légalité (sous 15 jours à compter de la signature) sauf pour les contrats conclus pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité ;
- Saisi la décision de recrutement sur le portail www.emploi-territorial.fr afin de clore l'opération de recrutement ;
- Crée l'agent sur AGIRHE s'il s'agit d'un nouvel agent et transmet l'acte au CDG pour le suivi de carrière (tous les arrêtés et contrats sont concernés).

Lors de la nomination, **le cadre d'emplois de l'agent nommé doit correspondre à celui mentionné par la déclaration**⁴². En revanche, le juge n'a pas conditionné la légalité d'une nomination au respect de la date limite de dépôt de candidature⁴³.

⁴¹ Conseil d'Etat, 11 août 2009, n° 309132.

⁴² Conseil d'État, 17 décembre 2003, n° 236036.

⁴³ CAA de Nancy, 13 novembre 2003, n° 01NC01253.

3.2. La nomination pour ordre

- Article L. 411-8 du Code général de la fonction publique

La création d'un emploi est illégale si elle a pour unique objectif de permettre la promotion et/ou la nomination d'un agent dans un emploi qui ne répond à aucun besoin de la collectivité. Il s'agirait, en l'occurrence, d'une nomination pour ordre.

La **nomination pour ordre** est avérée dès lors que la nomination intervient exclusivement pour permettre à l'agent de bénéficier des avantages ou du titre lié à l'emploi mais sans exercer réellement les missions dévolues à cet emploi.

Ainsi, peuvent constituer une nomination pour ordre la nomination :

- En l'absence d'exercice effectif des fonctions (*Conseil d'Etat, 2 juin 2010, n° 309446*) ;
- En l'absence d'emploi vacant (*Conseil d'Etat, 19 novembre 1926*) ;
- Dans un emploi dont la vacance a été irrégulièrement provoquée (*Conseil d'Etat, 21 juin 2006, n° 27952*) ;
- Sans précision au sein de la délibération sur les motifs de la création, le niveau de cet emploi ou les fonctions correspondantes (*Conseil d'Etat, 21 juillet 2006, n° 279527*) ;
- Par une décision de mise à disposition immédiate, de mutation géographique dans un délai rapproché, de détachement immédiat dans une autre administration (*Conseil d'Etat, 8 janvier 1971, n° 77326 et 77327*) ;
- En anticipation de vacance— sauf lorsque la nomination est légèrement anticipée par rapport à la vacance afin uniquement d'assurer la continuité du service (*Conseil d'Etat, 20 mai 1988, n° 62614*).

La nomination pour ordre ne confère aucun droit et peut être retirée à tout moment, l'arrêté ou le contrat étant réputé nul et non avenu⁴⁴.

4. Le cadre juridique de la suppression d'emploi

Les employeurs territoriaux ont la possibilité de supprimer des emplois, dans le respect d'un cadre juridique relatif au motif et à la procédure de suppression. Certaines suppressions d'emploi peuvent également s'imposer aux collectivités (par exemple, à la suite d'un transfert de compétence).

4.1. Les différents motifs de suppression d'un emploi

Quelle que soit la nature de l'emploi à supprimer et la qualité de l'agent qui l'occupe, **toute suppression d'emploi doit obligatoirement être fondée sur l'intérêt du service**. Ainsi, elle peut avoir pour motif une restructuration du service ou une mesure d'économie⁴⁵. Tout motif qui serait étranger à l'intérêt du service rendrait illégale la suppression de l'emploi.

L'emploi supprimé peut être occupé par un agent ou être vacant.

Par ailleurs, **certaines modifications de l'emploi s'apparentent à une suppression de l'ancien poste suivie d'une création d'un nouveau poste**. Ainsi, la modification de la quotité de temps de travail hebdomadaire d'un agent s'apparente à une suppression de poste dans les cas suivants⁴⁶ :

- Augmentation ou diminution de + de 10% du temps de travail antérieur ;
- Augmentation ou diminution quel que soit le pourcentage dès lors que :
 - Un emploi à temps complet est transformé en emploi à temps non complet ;
 - La diminution du temps de travail d'un poste à temps non complet engendre une perte d'affiliation à la CNRACL (passage sous les 28h de travail hebdomadaires).

Dans cette situation, l'agent ne pourra pas s'opposer à la suppression de poste, mais il pourrait refuser le nouveau poste avec la nouvelle quotité de travail (cf. point 4.3 sur les conséquences de ce refus).

⁴⁴ Conseil d'Etat, 18 janvier 2013, n° 354218.

⁴⁵ Conseil d'Etat, 17 octobre 1986, n° 94674.

⁴⁶ Article L. 542-3 du Code général de la fonction publique.

4.2. La procédure de suppression d'emploi

4.2.1. Consultation du Comité social territorial

- *Article L. 542-2 du Code général de la fonction publique*

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du CST doit nécessairement être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par l'autorité territoriale. Ce rapport doit contenir tous les éléments relatifs au projet de suppression (nature des emplois, répartition des emplois par services, motif de la suppression et conséquences sur l'organisation de la collectivité). Le motif doit être exposé de façon précise, sans se limiter à des considérations d'ordre général.

Si la collectivité dispose de son propre CST, le procès-verbal doit être transmis au CDG compétent et au CNFPT si l'emploi était occupé par un fonctionnaire élève du CNFPT, ou uniquement au Président du CNFPT s'il s'agit d'un emploi de catégorie A+.

Le défaut de consultation du CST entraîne l'illégalité de la délibération supprimant l'emploi.

4.2.2. Délibération

La décision de suppression de l'emploi doit nécessairement faire l'objet d'une délibération. En effet, l'organe délibérant étant le seul compétent pour créer les emplois, il l'est également pour les supprimer. Cette délibération doit être suffisamment précise. A défaut, la délibération de suppression d'emploi pourrait être entachée d'illégalité.

👉 *Cf. Modèle de délibération portant suppression d'emploi du CDG74.*

👉 *Cf. Modèle de délibération portant suppression-création d'emploi du CDG74.*

4.2.3. Modification du tableau des effectifs

Il convient également de **prendre, le cas échéant, une deuxième délibération ayant pour objet de faire une mise à jour du tableau des effectifs (possible dans la même délibération).**

👉 *Cf. L'inscription au tableau des effectifs*

4.3. Les conséquences pour l'agent

4.3.1. Les décisions individuelles d'exécution de la délibération

Si l'emploi supprimé était occupé par un agent, **les décisions individuelles découlant de la suppression sont de la compétence de l'autorité territoriale** (licenciement, reclassement, etc.).

4.3.2. Agent fonctionnaire titulaire occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet supérieur ou égal à 17h30 hebdomadaire

- *Article L. 541-1 du Code général de la fonction publique*

Si le fonctionnaire n'est pas titulaire de son emploi, il est en revanche titulaire de son grade. Ainsi, l'agent titulaire dont l'emploi a été supprimé doit être affecté dans un nouvel emploi correspondant à son grade.

4.3.2.1. Recherche de reclassement

- *Article L. 542-1 du Code général de la fonction publique*

Dès qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement de l'agent. Elle doit lui proposer un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.

4.3.2.2. Maintien en surnombre

- *Articles L. 542-4 et L. 542-5 du Code général de la fonction publique*

En cas de refus de l'agent du poste de reclassement proposé, ou du nouveau poste en cas de suppression-création, ou en cas d'absence de poste correspondant aux conditions exigées précédemment, **celui-ci est placé en surnombre pendant une période d'1 an. La collectivité doit informer le CDG de ce placement en surnombre. A l'issue de cette période de surnombre et en l'absence de reclassement de l'agent, celui-ci est pris en charge par le CDG, comme FMPE-**

L'agent devra être suffisamment informé de sa situation individuelle et percevoir, durant cette période de surnombre, la rémunération afférente à son grade (sans le régime indemnitaire lié à l'exercice effectif des fonctions, sauf si une mission lui est confiée temporairement)⁴⁷. Il est ainsi recommandé de prendre un arrêté plaçant l'agent en surnombre. Le fonctionnaire en surnombre se trouve dans une situation temporaire spécifique ; il est dans l'attente d'un nouvel emploi. Il est considéré en position d'activité, bien qu'il n'occupe pas effectivement un emploi et qu'il n'est pas soumis à la règle du service fait.

Pendant cette année de surnombre, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé **en priorité**.

Sont aussi examinées :

- La possibilité de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou établissement ;
- Les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.

En outre, la collectivité ou l'établissement, le CDG (ou le CNFPT le cas échéant) doivent examiner les possibilités de reclassement suivant le grade du fonctionnaire.

4.3.2.3. Prise en charge

- *Articles L. 542-6 à L. 542-24 du Code général de la fonction publique*

4.3.2.3.1. Généralités relatives maintien en surnombre

Au terme du maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le FMPE est pris en charge :

- Par le CNFPT s'il relève du grade d'ingénieur en chef ou des cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine ou des conservateurs de bibliothèques ;
- Par le CDG dans les autres cas.

Le FMPE est considéré en position d'activité, c'est-à-dire qu'il est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

Il est placé sous l'autorité de l'établissement qui assure sa prise en charge, lequel exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination. Ainsi, si le FMPE ne les respecte pas, et ce de manière grave et répétée, il peut être licencié (et non plus placé en disponibilité d'office) ou admis à la retraite. Le FMPE n'est, en revanche, pas considéré comme un agent du CDG ou du CNFPT.

⁴⁷ CAA Bordeaux, 21 décembre 2004, n° 00BX01393.

L'agent et l'établissement de prise en charge doivent élaborer conjointement un **projet personnalisé dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge** afin de favoriser le retour à l'emploi. Ce projet précise notamment les différentes actions que l'agent sera tenu de suivre : bilans d'orientation, formations adaptées et entretiens d'évaluation. D'ailleurs, l'agent bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formations longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

Pendant cette prise en charge, le CDG ou le CNFPT peut confier au fonctionnaire des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition, et lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade. En outre, l'agent est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le CDG.

L'offre d'emploi proposée au FMPE pris en charge doit nécessairement être ferme et précise. Elle prend ainsi la forme d'une proposition d'embauche (comprenant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération). En outre, **le poste proposé devra impérativement correspondre aux fonctions précédemment exercées par l'agent ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois du fonctionnaire.**

Cette situation de prise en charge doit tendre de manière effective au retour à l'emploi. Ainsi, durant cette période, **le fonctionnaire doit nécessairement faire état de sa recherche active d'emploi** tous les 6 mois à l'autorité de gestion, en communiquant notamment les candidatures qu'il a présentées, les offres auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

4.3.2.3.2. Les enjeux relatifs à la rémunération en période de maintien en surnombre

Pendant la première année de cette période de prise en charge, le FMPE reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100%. Ensuite, cette rémunération sera dégressive de 10% par an, pendant 10 ans, jusqu'à épuisement.

La rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire est dès lors intégralement rétablie, mais la dégressivité continue à courir.

Le régime indemnitaire est attribué en fonction de la manière de servir du FMPE lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. En l'absence de mission, le régime indemnitaire n'est pas versé.

L'autorité de gestion qui prend en charge le FMPE bénéficie d'une contribution versée par la collectivité qui l'employait antérieurement à cette prise en charge. Cette contribution est calculée sur la base du montant constitué par le traitement brut versé au FMPE pris en charge, augmenté des cotisations sociales afférentes :

Durée de versement de la contribution	Collectivités affiliées obligatoirement ou non depuis au moins 3 ans à la date de suppression du poste	Autres collectivités
1 ^{ère} année 2 ^{ème} année	150% du traitement brut augmenté des cotisations sociales	200% du traitement brut augmenté des cotisation sociales
3 ^{ème} année	100 % du traitement brut	200 % du traitement brut
4 ^{ème} année	75 % du traitement brut	100 % du traitement brut
A partir de la 5 ^{ème} année	75 % du traitement brut	75 % du traitement brut

Remarques :

- Les montants mentionnés sont réduits au dixième si l'autorité de gestion dont relève le FMPE ne lui a proposé aucun emploi dans un délai de deux ans à compter de sa prise en charge ;
- Le calcul et le versement de la contribution sont suspendus lorsque le fonctionnaire territorial pris en charge est placé dans une position autre que l'activité, qu'il bénéficie d'une nouvelle affectation ou d'un congé spécial de droit.

4.3.2.3.3. La fin du maintien en surnombre

Le FMPE est donc pris en charge pour une période de 10 ans maximum (la période de prise en charge antérieure au 7 août 2019 est prise en compte pour les 10 ans de prise en charge). A l'issue de cette période, l'agent est soit :

- **Mis à la retraite** : sous réserve de remplir les conditions d'une retraite à taux plein. Le FMPE sera radié des cadres d'office. De plus, s'il peut bénéficier à ce titre de la liquidation de ses droits à pension, il ne peut être admis à la retraite que sur sa demande. En l'absence de cette demande, il sera licencié.
- **Licencié** : il perd alors le statut de fonctionnaire, sans que cette perte du statut ne soit motivée par un non-respect des obligations de la part du FMPE. En cas de licenciement, les allocations chômage de l'agent sont versées par le CDG ou le CNFPT, puis sont remboursées par la collectivité employant anciennement l'agent.

4.3.3. Autres agents

Les incidences de la suppression de l'emploi sont différentes. Dans les cas suivants, l'agent ne peut pas bénéficier des dispositifs de maintien en surnombre et de prise en charge.

4.3.3.1. Fonctionnaire titulaire occupant un emploi à temps non complet strictement inférieur à 17h30 hebdomadaire

Le fonctionnaire non intégré dans un cadre d'emplois ne peut pas bénéficier des dispositifs précités de maintien en surnombre ou de prise en charge.

Il fait alors l'objet d'un licenciement et perçoit à ce titre une indemnité. Si l'agent décide de s'inscrire comme demandeur d'emploi, l'employeur territorial pourra être amené à devoir verser les ARE (allocations de retour à l'emploi).

4.3.3.2. Fonctionnaire stagiaire

Le fonctionnaire stagiaire ne peut pas bénéficier des dispositifs précités de maintien en surnombre ou de prise en charge⁴⁸, ni du droit à être reclassé⁴⁹. Néanmoins, en fonction de sa situation et à sa demande, **le stagiaire peut être réinscrit sur la liste d'aptitude⁵⁰.**

L'agent ne pourra pas percevoir d'indemnité de licenciement, mais, s'il décide de s'inscrire comme demandeur d'emploi, l'employeur territorial pourra être amené à devoir verser les ARE.

4.3.3.3. Agent contractuel

- *Article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*

L'agent contractuel ne peut pas bénéficier des dispositifs précités de maintien en surnombre ou de prise en charge.

Il fait alors l'objet d'un licenciement et perçoit à ce titre une indemnité. Si l'agent décide de s'inscrire comme demandeur d'emploi, il pourra être indemnisé par Pôle emploi (en cas d'existence d'une convention entre l'employeur et Pôle emploi).

Néanmoins, pour les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent sur le fondement de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique, l'autorité territoriale a l'obligation de rechercher à reclasser l'agent avant de procéder à son licenciement. En effet, ce n'est que si ce reclassement est impossible que l'employeur pourra procéder au licenciement⁵¹.

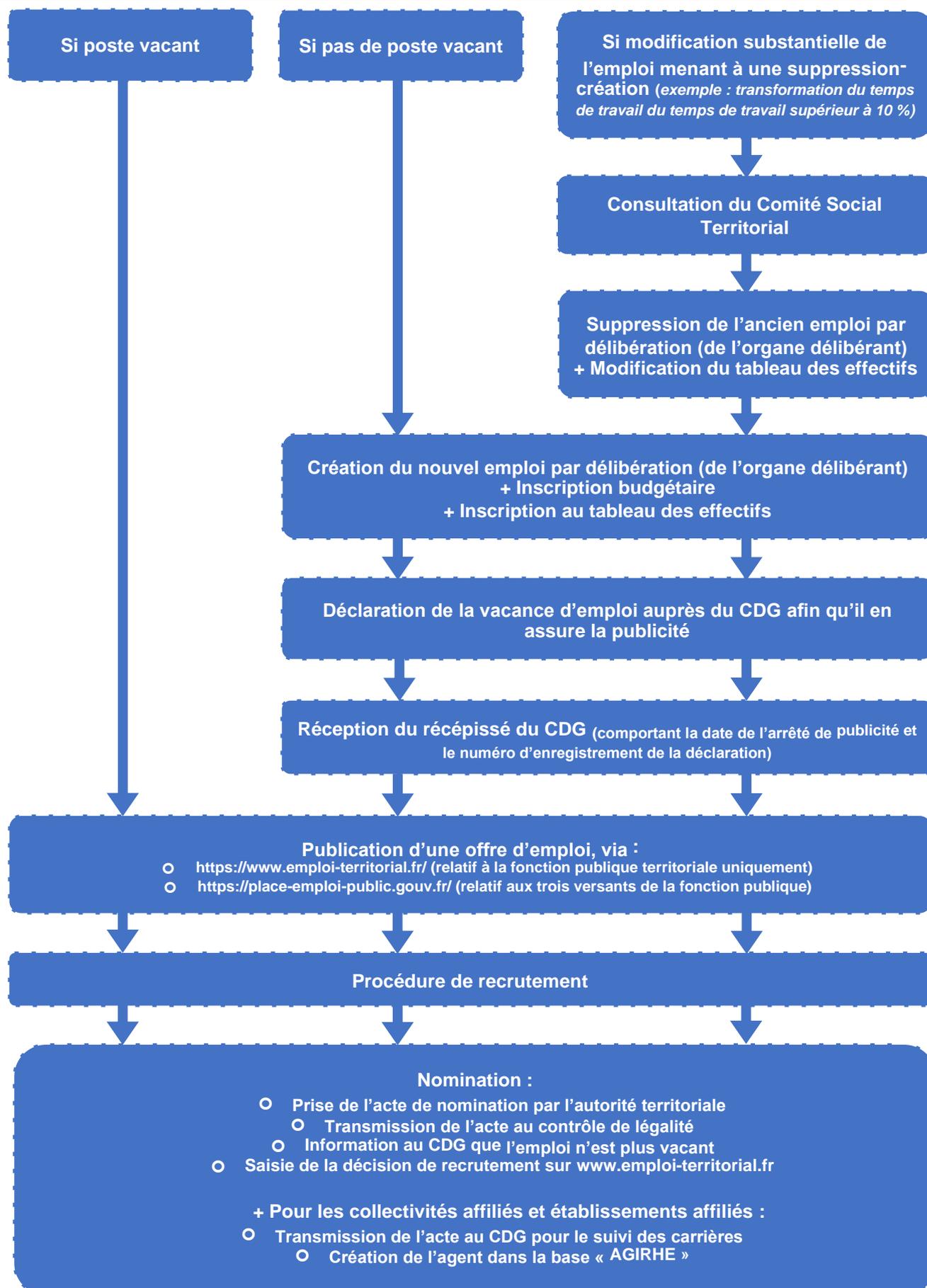
⁴⁸ CAA Bordeaux, 30 décembre 2008, n° 07BX00277.

⁴⁹ Conseil d'Etat, 5 octobre 2016, n° 386802.

⁵⁰ Article L. 325-41 du Code général de la fonction publique.

⁵¹ Conseil d'Etat, 25 septembre 2013, avis n° 365139.

Annexe 1 : procédure synthétique de la suppression d'emploi



Annexe 2 : tableau de synthèse des obligations de déclarations de vacance et de publication d'une offre d'emploi

	Déclaration de vacance de l'emploi créé ou devenu vacant	Absence de déclaration de vacance de l'emploi créé ou libéré
Nature de la création d'emploi	<p><u>Création d'un emploi permanent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi créé à temps complet et à temps non complet correspondant à des grades de la fonction publique territoriale • Emploi substantiellement transformé • Emploi fonctionnel de direction <p><u>Création d'un emploi non permanent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi créé pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (contrat de projet) 	<p><u>Création d'un emploi permanent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi destiné à être pourvu par voie d'avancement de grade • Emploi destiné à être pourvu par voie de mutation interne dans l'intérêt du service <p><u>Création d'un emploi non permanent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Emploi de collaborateur de cabinet • Emploi créé pour des besoins liés à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités • Emploi relevant d'un contrat de droit privé : emploi aidé ; apprentissage ; emploi d'avenir ; CUI/CAE, etc.
Nature du départ de l'agent libérant l'emploi	<p><u>Départ définitif du fonctionnaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutation externe / interne • Intégration directe • Départ à la retraite • Démission • Rupture conventionnelle • Licenciement • Révocation • Perte de la nationalité française • Déchéance des droits civiques • Abandon de poste par l'agent • Décès de l'agent • Fin de détachement sur emploi fonctionnel <p><u>Départ temporaire du fonctionnaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Détachement supérieur à 6 mois (ou 1 an pour les détachements dont l'objectif est de servir dans les collectivités d'outre-mer ou à l'étranger) • Disponibilité supérieure à 6 mois d'office pour raison de santé ou de droit sur demande pour raisons familiales • Autres cas de disponibilité, sans condition de durée, dès le départ de l'agent <p><u>Départ de l'agent contractuel :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fin de contrat d'un agent recruté sur un emploi permanent, sauf en cas de stagiairisation de cet agent inscrit sur liste d'aptitude 	<p><u>Absence temporaire du fonctionnaire :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Suspension de fonction • Exclusion temporaire de fonction • Mise à disposition • Exercice à temps partiel • Détachement inférieur ou égal à 6 mois • Détachement pour stage préalable à la titularisation (le poste ne sera vacant qu'après la titularisation dans le nouveau grade) • Disponibilité inférieure à 6 mois d'office pour raison de santé ou de droit sur demande pour raisons familiales • Congés, autorisations d'absence et décharges de service • Congé parental et congé de présence parentale • Congés de maladie (CMO, CLM, CLD, CGM), congés de maternité, naissance et adoption • CITIS • PPR <p><u>Départ de l'agent contractuel :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fin de contrat d'un agent recruté sur un emploi non permanent • Fin de contrat d'un agent recruté sur un emploi permanent en cas de stagiairisation de cet agent inscrit sur liste d'aptitude
Obligation de publication d'une offre d'emploi	<p><u>Principe :</u> oui</p> <p><u>Exceptions (cas de DVE sans diffusion d'une offre) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Recrutement par voie directe d'un DGS • Recrutement d'un agent contractuel pour une durée maximale d'un an • Titularisation d'un apprenti en situation de handicap • Emploi entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation de service soumise à l'avis du CST, pourvu dans un délai de 3 mois • Réintégration d'un agent en disponibilité ou en surnombre • Mutation interne dans l'intérêt du service • Reclassement en cas d'inaptitude physique • Reprise d'agents de droit privé (article L. 1224-3 du Code du travail) • Transfert de plein droit d'agents publics en cas de transfert de compétences entre collectivités 	<p><u>Principe :</u> non</p> <p><u>Exceptions (cas de publication d'une offre sans DVE préalable) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Remplacement d'un agent momentanément absent (maternité, maladie, congés annuels, etc.) •