



# Notice explicative

## LE RECRUTEMENT

### LES OBLIGATIONS DES COLLECTIVITÉS

**Texte de référence :**

• Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du **code général de la fonction publique (CGFP)** applicable à compter du **1er mars 2022**.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde met à disposition des collectivités et établissements publics un outil de saisie en ligne des déclarations de création et de vacance d'emploi et des nominations.

Ce portail, [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr), permet d'aborder le processus de recrutement dans sa globalité et offre de nombreuses possibilités en termes de suivi des opérations de recrutement et de diffusion d'offres. Il permet aussi un rapprochement automatique des offres et des demandes.

La présente notice a pour objet de rappeler les principes qui régissent la « Bourse de l'emploi » et les formalités obligatoires que l'ensemble des collectivités et établissements, placés dans le ressort territorial du Centre de Gestion, ont à remplir.

**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde**

Immeuble HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud – CS 10019 - 33049 Bordeaux cedex

Téléphone : 05 56 11 94 30 – Télécopie : 05 56 11 94 44

[cdg33@cdg33.fr](mailto:cdg33@cdg33.fr) – [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)

## 1 - Description des 2 procédures de recrutements alternatives ou cumulatives

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde est l'interlocuteur unique de l'ensemble des collectivités et des établissements publics du département, affiliés ou non, en ce qui concerne l'obligation de déclaration de création et de vacance d'emploi et l'information immédiate des nominations auxquelles chaque collectivité procède.

### Le cadre juridique :

- L'article L.313-4 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que tout emploi permanent créé ou qui devient vacant dans une collectivité ou dans un établissement public doit faire l'objet d'une publicité soit auprès du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale soit du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (C.N.F.P.T.) –catégorie A+ uniquement.
- Illégalité de la nomination si non transmission de déclaration (annulation du recrutement)

Rappel : Les postes permanents ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires. Le recours à des agents contractuels reste l'exception mais est envisageable sous certaines conditions : L.332-8

### ■ L'obligation de déclaration des créations ou des vacances d'emploi :

**Il s'agit d'une règle de portée générale. La publicité légale est rendue obligatoire par l'article L.452-36 du Code Général de la Fonction Publique.**

L'égal accès aux emplois publics est un principe constitutionnel, toutes les déclarations et vacances d'emploi doivent faire l'objet d'une publicité. En application des articles L313-4 et L452-36 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), les employeurs territoriaux sont tenus de communiquer au Centre de Gestion de leur ressort géographique, les créations et vacances d'emploi, toutes catégories confondues (A, B et C). Le non-respect de cette procédure obligatoire, en cas de recours devant le juge administratif, peut entraîner l'annulation du recrutement.

## ■ LA NOTION DE DÉLAI RAISONNABLE

La durée de publication d'une DVE et de l'offre ne peut être inférieure à 1 mois (sauf urgence pouvant être justifiée, notamment le cas d'un recrutement d'un agent contractuel pour remplacer un agent momentanément indisponible).

La nomination n'interviendra qu'à l'issue de cette publicité, ainsi que de la procédure de recrutement.

Une fois l'acte d'engagement pris, il est obligatoire de saisir la décision de recrutement sur le site emploi-territorial.fr afin de clôturer l'opération.

## ■ Durée de validité d'une DVE

La validité d'une DVE perdure jusqu'à ce que le poste soit pourvu ou, le cas échéant, si la DVE est supprimée.

## ■ Quelles sont les mentions obligatoires de l'offre associée à la DVE ?

L'offre d'emploi doit préciser :

- 1° Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- 2° La création ou la vacance d'emploi ;
- 3° La catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi ;
- 4° L'autorité de recrutement ;
- 5° L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- 6° Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- 7° Les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- 8° Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis ;
- 9° L'intitulé du poste ;
- 10° La localisation géographique de l'emploi ;
- 11° La date de vacance de l'emploi ;
- 12° L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

En outre, l'avis de vacance peut mentionner, le cas échéant :

- La durée minimale ou maximale d'occupation des emplois fixée par arrêté ministériel ;
- Les composantes de la rémunération liées à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.

Ainsi d'autres informations, à caractère facultatif, peuvent utilement compléter l'offre d'emploi telles que :

- Les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi ;
- Le fondement juridique du recrutement d'un agent contractuel Art L311-2 et L313-4, alinéa 2 du CGFP Art 3 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 Art1.4 de la circulaire du 27 décembre 2022

#### ■ Dans quels cas ne pas saisir de déclaration de vacance :

Il n'y a pas d'obligation à faire une DVE (liste non exhaustive) :

- Pour les emplois pourvus uniquement par la voie de l'avancement de grade ;
- Pour un accroissement temporaire d'activité ;
- Pour un accroissement saisonnier d'activité ;
- Lors de la nomination stagiaire d'un agent contractuel qui (critères cumulatifs) :
  - Est recruté par contrat et sur l'un des fondements juridiques prévus à l'article L332-8 du CGFP ;
  - Est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe ;
  - Dont la nomination stagiaire doit avoir lieu avant la fin du contrat (art L327-5 CGFP).
- Pour les emplois de collaborateurs de cabinet, collaborateurs de groupe d'élus ;
- Lorsque le poste est occupé par une mise à disposition, un temps partiel ; par un agent en congé (maladie, parentale, paternité/maternité, annuels, présence parentale) sauf si recours au contrat de remplacement,
- Pour les emplois sous contrat de droit privé (contrats aidés, apprentissage...)
- Lors de la titularisation d'un stagiaire fonctionnaire ;

## Contrat de droit public sur emploi permanent

| LOI 84-53                     | *CGFP                       | MOTIFS DU RECRUTEMENT   | MODELES                                    | MODALITES DE RECRUTEMENT   | CDI                              | DVE/DCE                   | OFFRE     |
|-------------------------------|-----------------------------|---|--|--|----------------------------------|---------------------------|-----------|
| Article 3-1                   | <a href="#">L.332-13</a>    | Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel  | <a href="#">modèle contrat L.332-13</a>    | Contrat pour la durée de l'absence.<br><i>(NB : le contrat peut prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer).</i>                       | NON                              | NON si contrat ≤ à 6 mois | SI BESOIN |
| Article 3-2                   | <a href="#">L.332-14</a>    | Vacance temporaire d'emploi<br>(dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)   | <a href="#">modèle contrat L.332-14</a>    | Contrat<br>Durée maximale d'un an<br><i>(renouvelable dans la limite d'une durée totale de 2 ans si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté)</i> | NON                              | OUI                       | OUI       |
| Article 3-3 disposition 1     | <a href="#">L.332-8, 1°</a> | Absence de cadres d'emplois de fonctionnaire  | <a href="#">modèle contrat L.332-8, 1°</a> | CDD<br>3 ans au plus, renouvelable en CDD dans la limite de 6 ans.   | OUI<br>A l'issue de 6 ans de CDD | OUI                       | OUI       |
| Article 3-3 disposition 2     | <a href="#">L.332-8, 2°</a> | Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient   | <a href="#">modèle contrat L.332-8, 2°</a> | CDD<br>3 ans au plus, renouvelable en CDD dans la limite de 6 ans  | OUI<br>A l'issue de 6 ans de CDD | OUI                       | OUI       |
| Article 3-3 disposition 3     | <a href="#">L.332-8, 3°</a> | Dans les communes de moins de 1 000 habitants et dans les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants pour pourvoir à tout emploi  | <a href="#">modèle contrat L.332-8, 3°</a> | CDD<br>3 ans au plus, renouvelable en CDD dans la limite de 6 ans  | OUI<br>A l'issue de 6 ans de CDD | OUI                       | OUI       |
| Article 3-3 disposition 3 bis | <a href="#">L.332-8, 4°</a> | Dans 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, pour tous les emplois | <a href="#">modèle contrat L.332-8, 4°</a> | CDD<br>3 ans au plus, renouvelable en CDD dans la limite de 6 ans  | OUI<br>A l'issue de 6 ans de CDD | OUI                       | OUI       |

## Contrat de droit public sur emploi permanent

| LOI 84-53                 | CGFP  | MOTIFS DU RECRUTEMENT  | MODELES  | MODALITES DE RECRUTEMENT  | CDI  | DVE/DCE                 | OFFRE |
|---------------------------|---|--|--|---|--|-------------------------|-------|
| Article 3-3 disposition 4 | <a href="#">L.332-8, 5°</a>   | Dans les communes d'au moins 1000 habitants et les groupements de communes d'au moins 15 000 habitants pour pourvoir tous les emplois à temps non complet dont la quotité de travail est inférieure à 17h30  | <a href="#">modèle contrat L.332-8, 5°</a>       | CDD<br>3 ans au plus, renouvelable en CDD dans la limite de 6 ans   | OUI<br>A l'issue de 6 ans de CDD                 | OUI                     | OUI   |
| Article 3-3 disposition 5 | <a href="#">L.332-8, 6°</a>   | Dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants :<br>Pour pourvoir un emploi dont la création ou la suppression 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 | <a href="#">modèle contrat L.332-8, 6°</a>       | CDD<br>3 ans au plus, renouvelable en CDD dans la limite de 6 ans.  | OUI<br>A l'issue de 6 ans de CDD                 | OUI                     | OUI   |
| Article 38                | <a href="#">L.326-1</a><br><a href="#">L.352-4</a><br><a href="#">L.352-5</a> | Pour le recrutement des personnes handicapées  | <a href="#">modèle contrat L.352-4</a>           | CDD d'une durée correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier et renouvelable 1 fois dans la limite de la durée initiale | NON<br>Mais le bénéficiaire peut être titularisé | OUI                     | OUI   |
| Article 38 bis            | <a href="#">L.326-10 à L.326-19</a>   | PACTE uniquement emplois de catégorie C<br>Pour pourvoir des emplois permanents par des jeunes (16 à 25 ans) non diplômés ou sans qualification, en vue de l'obtention du diplôme requis pour l'accès au cadre d'emplois dont relève leur emploi (PACTE)   | <a href="#">PACTE CERFA.pdf</a>                  | CDD d'un an renouvelable 2 fois maximum pour la même durée, avec vocation à titularisation.   | NON  | OUI si emploi permanent | OUI   |
| Article 47                | <a href="#">L.343-1 à L.343-3</a>   | Pour pourvoir des emplois de Direction (catégorie A) DGS et DGAS des Départements et Régions, DGS, DGAS et DGST des Communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants  | <a href="#">modèle contrat L.343-1 à L.343-3</a> | CDD imposé<br>Durée non précisée par les textes   | NON  | OUI                     | OUI   |

## Contrat de droit public sur emploi non permanent

| LOI 84-53                               | CGFP                                    | MOTIFS DU RECRUTEMENT                                  | MODELES   | MODALITES DE RECRUTEMENT   | CDI  | DVE/DCE | OFFRE        |
|---|---|--|---|--|--|---------|--------------|
| Article 3<br>alinéa 1                   | <a href="#">L.332-23-1°</a>             | Accroissement temporaire d'activité                    | <a href="#">modèle<br/>contrat L.332-<br/>23-1°</a> | CDD<br>12 mois maximum sur une<br>période de 18 mois consécutifs   | NON  | NON     | SI<br>BESOIN |
| Article 3<br>alinéa 1<br>disposition I  | <a href="#">L.332-23-2°</a>             | Accroissement saisonnier d'activité                    | <a href="#">modèle<br/>contrat L.332-<br/>23-2°</a> | CDD<br>6 mois max pendant une<br>période de 12 mois  | NON  | NON     | SI<br>BESOIN |
| Article 3<br>alinéa 1<br>disposition II | <a href="#">L.332-24 à<br/>L.332-26</a> | Contrat de projet                                      | <a href="#">modèle<br/>contrat L.332-<br/>24</a>    | CDD<br>1 an minimum renouvelable<br>pour mener à bien le projet ou<br>l'opération, dans la limite d'une<br>durée totale de 6 ans | NON  | OUI     | OUI          |
| Article<br>110-                         | <a href="#">L.333-12</a>                | Collaborateur de groupes d'élus ou groupes de délégués | <a href="#">modèle<br/>contrat L.333-<br/>12</a>    | 3 ans maximum renouvelables<br>dans la limite du terme du<br>mandat électoral de<br>l'Assemblée Délibérante                      | NON<br>le contrat<br>est lié au<br>mandat de<br>l'autorité<br>qui l'a<br>nommé | NON     | SI<br>BESOIN |
| Article<br>110                          | <a href="#">L.333-1 à<br/>L.333-11</a>  | Collaborateur de cabinet                               | <a href="#">modèle arrêté<br/>L.333-1</a>           | 3 ans maximum renouvelables<br>dans la limite du terme du<br>mandat électoral de<br>l'Assemblée Délibérante                      | NON<br>le contrat<br>est lié au<br>mandat de<br>l'autorité<br>qui l'a<br>nommé | NON     | SI<br>BESOIN |

*Le recours à des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents, reste l'exception et n'est envisageable que lorsque la recherche de fonctionnaire est restée infructueuse.*

*Les conditions de recrutement dans la FP en tant que contractuel (nationalité, diplômes, droits civiques/casier judiciaire, service militaire et conditions physiques) : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)*

■ L'offre d'emploi :

Pour rappel, depuis le 1er janvier 2019 l'obligation de publicité, sans délai, sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique (Choisirleservicepublic.gouv.fr) est organisée suivant les modalités prévues par le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018.

Cette obligation s'applique à la création ou vacance de tout emploi permanent (à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par la voie d'avancement de grade) et aux emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an.

En l'espèce, il s'agit des offres d'emploi qui doivent être publiées sur Choisirleservicepublic.gouv.fr en plus de la DVE pour tous les emplois permanents et contrats d'au moins un an ainsi que leurs renouvellements.

En pratique, il convient donc de publier sur le site emploi-territorial.fr votre offre en plus de la DVE, celle-ci sera transmise automatiquement sur Choisirleservicepublic.gouv.fr

## ■ LES ARRÊTÉS HEBDOMADAIRES DE DÉCLARATIONS DE CRÉATIONS ET DE VACANCES D'EMPLOI

La publicité des offres d'emplois est assurée :

- soit par le Centre de Gestion au niveau départemental pour les catégories B et C et au niveau régional pour l'ensemble des catégories A de la région Aquitaine,

- soit par le CNFPT pour les emplois d'encadrement supérieurs : Administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef.

Les offres relevant du champ de compétence du CNFPT sont transmises automatiquement, via le portail emploi territorial, à cet établissement qui en assure régulièrement la publicité par voie d'arrêtés hebdomadaires.

Il en informe, ensuite, le Centre de Gestion par voie dématérialisée.

Le Centre procède de façon similaire en récapitulant, sur un arrêté hebdomadaire, l'ensemble des offres qui lui ont été déclarées. Cet arrêté est régulièrement publié et transmis au représentant de l'État.

Cet acte formalise l'obligation de publicité.

Les informations portées sur ces arrêtés sont : le type d'offre, la date de publicité et le numéro d'enregistrement attribué soit par le CNFPT soit par le Centre de gestion selon le cadre d'emploi concerné.

A l'issue de la procédure de publicité, un récépissé est transmis automatiquement par le Centre de gestion via le portail emploi territorial aux collectivités déclarantes attestant ainsi de la publicité des offres d'emplois déclarées.

Toutes les données relatives aux déclarations de création et de vacance d'emploi transmises au Centre de Gestion figurent sur le site internet du Centre de Gestion ainsi que sur le tableau de bord du portail emploi territorial de chaque collectivité (*cf annexe 4 : informations générales sur le portail*).

## ■ LES ARRÊTÉS D'ANNULATION DE DÉCLARATIONS

Ces arrêtés permettent d'assurer un suivi précis et une mise à jour régulière des déclarations de vacance portées sur un arrêté dont le maintien est rendu obsolète pour différentes raisons parmi lesquelles : absence de candidature adaptée, erreur matérielle (double saisie), annulation du recrutement.

Ils permettent également de réaliser, en fin d'année, des statistiques relatives à l'emploi de manière plus fiable et plus en lien avec la réalité.

L'annulation de déclarations portées sur un arrêté est assurée :

- soit par le Centre de Gestion au niveau départemental pour les catégories B et C et au niveau régional pour l'ensemble des catégories A de la région Aquitaine,

- soit par le CNFPT pour les emplois d'encadrement supérieurs (Administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef).

L'application génère automatiquement des arrêtés d'annulation.

Ces arrêtés sont générés mensuellement pour les catégories A, B et C gérées par le Centre de Gestion.

Ceux concernant les catégories gérées par le CNFPT sont établis en fonction des demandes.

## ■ L'INFORMATION SUR LES NOMINATIONS

L'article 23-1 de la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit une obligation de communication, par l'autorité territoriale, des nominations qu'elle prononce sur les emplois ayant fait l'objet d'une déclaration auprès du Centre de Gestion.

Cette information s'effectue de manière dématérialisée, via le portail emploi territorial.

Le respect de cette obligation permet de clore sur l'application les opérations de recrutement et d'épurer les fichiers d'offres d'emplois. Cela permet également d'éviter aux candidats des démarches inutiles en se positionnant sur des offres déjà pourvues mais toujours actives et aux collectivités de recevoir des candidatures obsolètes. Le Centre de Gestion et chaque collectivité peuvent aussi réaliser des études relatives à l'emploi de manière beaucoup plus précise.

## • Les principales étapes de la procédure de recrutement

(schéma donné à titre indicatif)

