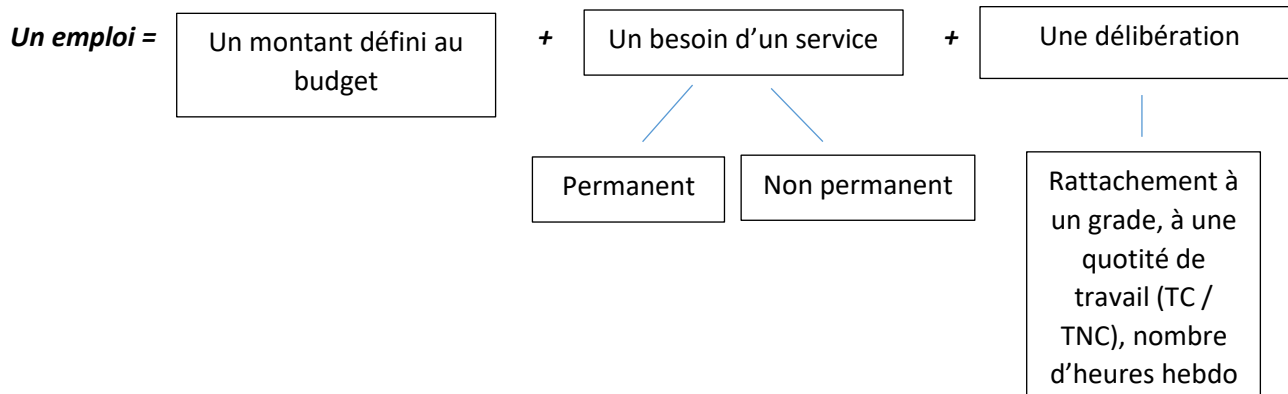


## THEME 3 : RECHERCHE D'EMPLOI VACANT DANS LA COLLECTIVITE – DEMARCHE GPEEC

### LES LIVRABLES

*Dans le cadre de l'accompagnement de votre agent dans la recherche de poste de reclassement prioritairement en interne à la collectivité, l'identification des différentes possibilités est indispensable. Ce document est une grille de travail vous permettant d'analyser vos emplois vacants actuels et à venir. Il vous servira enfin de pièce au dossier justifiant de votre recherche effective de possibilité de reclassement en interne.*

**Pour commencer, voici un rappel de la différence entre un emploi et un poste :**



**Un poste** de travail correspond à une fonction occupée définie par une fiche de poste ; ainsi qu'à l'espace dans lequel l'agent travaille.

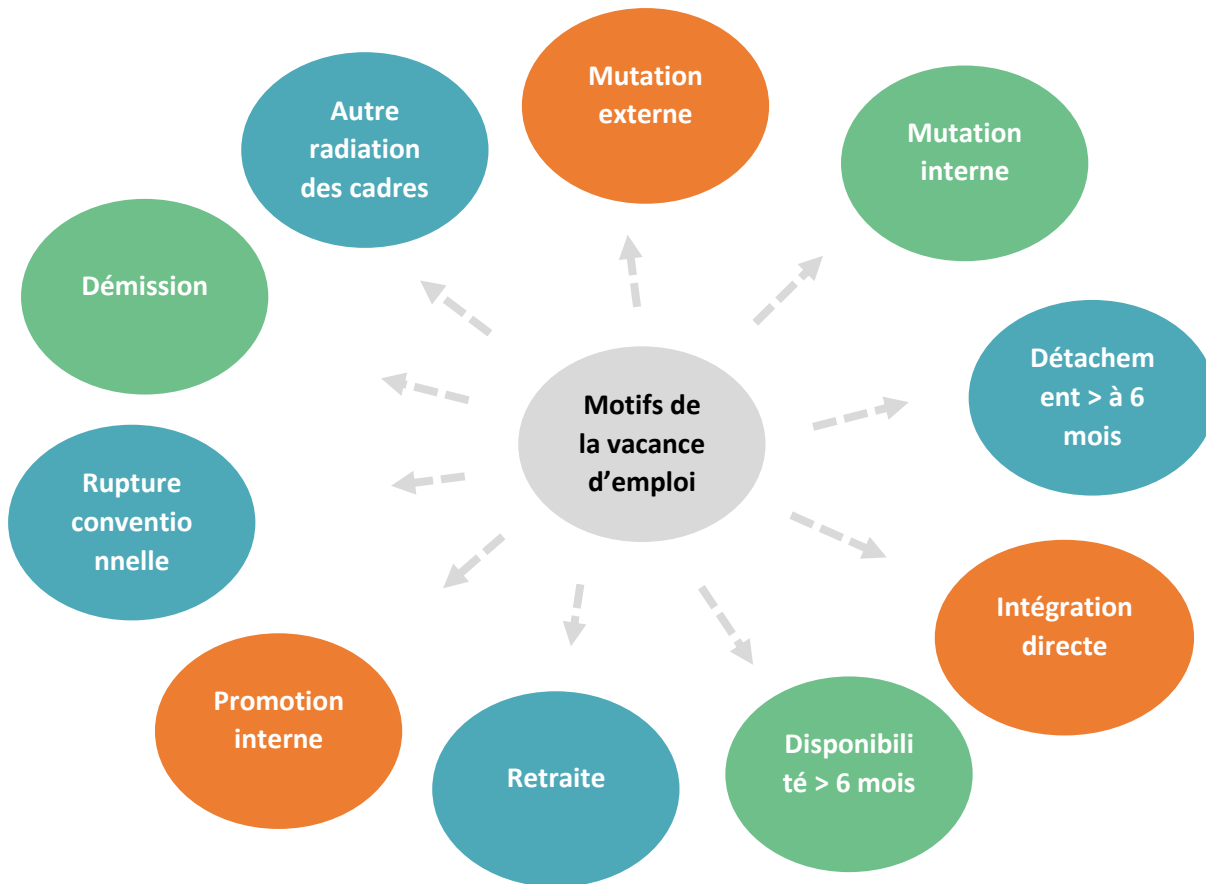
*Avant d'identifier vos emplois vacants, vous devez pouvoir identifier l'ensemble des emplois de votre collectivité via un tableau des effectifs.*

Si vous disposez de ce tableau, vous pouvez passer à l'étape suivante, à savoir l'identification des emplois vacants.

Dans le cas contraire, vous pouvez vous reporter à la fiche pratique : [L'élaboration du tableau de gestion des emplois](#).

### 3.1 Etude des vacances d'emploi

Le schéma ci-dessous représente les différents motifs de vacance d'emploi :



#### Précisions :

**La mutation externe** : changement d'emploi dans le même grade et le même cadre d'emploi dans une autre collectivité territoriale.

**La mutation interne** : changement d'emploi dans le même grade et le même cadre d'emploi au sein de la même collectivité.

**Le détachement de plus de 6 mois** : position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine, de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'emploi est vacant lorsque la durée du détachement est supérieure à 6 mois, hormis le cas du détachement pour stage.

**L'intégration directe** permet à un fonctionnaire de changer de corps ou cadre d'emploi dans le cadre d'une mobilité. L'intégration directe intervient sans détachement préalable.

**La disponibilité de plus de 6 mois** : situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, à sa demande, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à la retraite. L'emploi est vacant lorsque la durée du détachement est supérieure à 6 mois.

**La promotion interne** : changement pour un cadre d'emplois supérieur par l'inscription du fonctionnaire sur une liste d'aptitude. Cette liste d'aptitude est établie soit après la réussite à un examen professionnel, soit sur appréciation de la valeur professionnelle.

**Les autres cas de radiation des cadres** : les licenciements disciplinaires ou pour insuffisance professionnelle, révocation, perte de la nationalité française, déchéance des droits civiques, décès, abandon de poste.

## a) Les emplois de fonctionnaires actuellement vacants

**Rappel** : un emploi est considéré comme vacant lorsqu'il est nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, à qui il revient de décider des emplois nécessaires aux besoins des services, ou lorsqu'il résulte du départ définitif ou temporaire du fonctionnaire qui l'occupait.

### Quels sont vos emplois de fonctionnaires actuellement vacants ?

(Pour les collectivités de moins de 50 agents, listez tous les emplois vacants dans le tableau ci-dessous, Pour les collectivités de taille moyenne ou grande (à partir de 50 agents), annexez un tableau comprenant uniquement les emplois vacants de la catégorie de l'agent concerné, toutes filières confondues) :

Filière	Cadre d'emploi	Nombre	Grade	TC / TNC

Parmi ces emplois, souhaitez-vous en supprimer certains ? Si oui, lesquels et pour quels motifs ?

Commentaire sur les emplois actuellement vacants :

## b) Le cas des CDD et CDI de droit public

**Rappel :** Le Conseil d'État a établi qu'un emploi permanent doit être considéré comme vacant dès lors qu'il n'est pas occupé par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire mais par un agent contractuel. L'administration ne peut donc valablement opposer l'absence d'emploi vacant à la demande de reclassement d'un de ses agents lorsqu'il emploie des contractuels en CDD ou CDI sur emploi permanent. (Conseil d'État, 24 janvier 1990)

### Quels sont vos emplois permanents\* actuellement pourvus par des contractuels (CDD et CDI) ?

(Pour les collectivités de moins de 50 agents, listez tous les emplois permanents pourvus par des contractuels dans le tableau ci-dessous, Pour les collectivités de taille moyenne ou grande (à partir de 50 agents), annexez un tableau comprenant uniquement les emplois pourvus par des contractuels (de catégorie inférieure ou égale à celle de l'agent concerné toutes filières confondues) :

Filière	Cadre d'emploi	Nombre	Grade	TC / TNC

Commentaire sur les emplois permanents actuellement pourvus par des contractuels :

\*Attention : Un fonctionnaire ne peut être reclassé sur un emploi non permanent.

### c) Les flux sortants à venir

**Quels sont les emplois permanents qui vont devenir vacants à court ou moyen termes ?**

Pensez à lister les départs en retraite connus. Avez-vous dans vos effectifs des agents dont le conjoint est susceptible d'être muté dans un délai court ? Certains agents ont-ils des projets professionnels ne pouvant être satisfaits dans le périmètre de votre collectivité, présageant un souhait de mobilité ? (Exemple : souhait d'avancement de grade, d'évolution, etc.)

Filière	Cadre d'emploi	Grade	TC / TNC	Motif de la vacance	Echéance de la vacance

Commentaire sur les flux sortants à venir :