

CIRCULAIRE N° 2017-02

Châlons-en-Champagne, le 18 avril 2017

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents
D'Etablissements Publics Communaux

Déclaration et publicité des créations et vacances d'emplois

❖ Calendrier 2017 ❖

La présente note a pour objet de présenter les conditions et modalités de déclaration et de publicité des créations et vacances d'emplois.

De nombreuses questions posées au Centre de Gestion de la Marne sur le champ et les modalités d'application des déclarations de vacances d'emplois ou des déclarations de créations d'emplois ont favorisé la publication du document précisant les cas justifiant d'une obligation de publicité ainsi que le rappel de la procédure.

Sommaire

I. L'obligation de déclaration et de publicité des créations et vacances d'emplois.....	3
II. La procédure de déclaration de création ou de vacance d'emploi.....	4
III. A. Les types d'emplois concernés par l'obligation de déclaration.....	5
A. Emplois devant faire l'objet d'une déclaration	5
B.Emplois ne nécessitant pas de déclaration	5
C. A quel moment un emploi est-il considéré comme vacant ?	5
- Lors du départ définitif d'un agent occupant un emploi permanent	6
- Lors d'une modification du temps de travail d'un emploi permanent	6
- Lors du renouvellement d'un agent contractuel ou d'un fonctionnaire détaché sur un emploi permanent	6
- Les cas où il n'y a pas vacance d'emploi.....	6
D. Le Contenu de la DVE	7
E. Durée de publicité et validité	7
F. Saisie de la nomination.....	8

ANNEXE : CALENDRIER 2017

I. L'obligation de déclaration et de publicité des créations et vacances d'emplois

L'**article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984** modifiée relative à la fonction publique territoriale impose aux employeurs territoriaux de déclarer leurs emplois vacants au Centre de Gestion (ou au CNFPT pour les emplois de catégories A+), chargés de les publier, avant tout recrutement.

L'obligation de déclaration et de publicité des emplois vacants nourrit un triple objectif :

- Garantir l'égal accès aux emplois publics
- Elargir les possibilités de choix pour pourvoir les emplois des collectivités employeurs
- Faire jouer le droit à la mobilité des fonctionnaires en postulant à des emplois dans d'autres collectivités.

Cette procédure doit être mise en œuvre :

- Lors du recrutement d'un fonctionnaire quel que soit le mode de recrutement (dans un cadre d'emplois, par promotion interne, par détachement, par mutation).

Cette formalité n'est par contre plus requise lorsque l'emploi est susceptible d'être pourvu uniquement par avancement de grade.

- Dans tous les cas de recrutement d'un agent non titulaire dans un emploi permanent. Sont exclus le recrutement en remplacement momentané d'un fonctionnaire et sur un emploi occasionnel ou saisonnier.

En effet, il est désormais expressément indiqué dans la loi sus-visée que seules les créations et vacances d'emplois « permanents » doivent être déclarées par les collectivités aux Centres de Gestion ou au CNFPT en vue d'en assurer la publicité.

La loi prévoit que les déclarations de vacances d'emplois sont effectuées par les autorités territoriales, **à peine de nullité des nominations**.

Cette obligation est donc particulièrement importante puisqu'en cas de contestation, la nomination d'un agent pourra, à tout moment, être annulée par le juge (comme si elle n'avait jamais existé), pour le seul motif de non déclaration de la vacance du poste au Centre de Gestion.

Attention, il revient à la collectivité et à elle seule, de s'assurer de la conformité de la déclaration avec la délibération qui a créé le poste.

La déclaration de vacance d'emploi ne doit pas être confondue avec l'offre d'emploi ou l'appel à candidatures qui comporte des mentions telles que la date limite de dépôt de candidature ou le profil du poste.

Toutefois, l'article 41 susvisé prévoit que les vacances d'emplois précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

Modifications issues de la loi du 12 mars 2012

- Suppression de la durée de validité de 4 mois au-delà de laquelle l'employeur avait obligation de recruter un lauréat inscrit sur liste d'aptitude.

II. La procédure de déclaration de création ou de vacance d'emploi

- Le Centre de Gestion assure, par l'intermédiaire de son site cdg51.fr la publicité de l'ensemble des créations et vacances d'emplois de catégorie A, B et C.
- Le Centre de Gestion transmet au CNFPT les créations et vacances d'emplois de catégorie A+ pour lesquels le CNFPT organise les concours afin que ce dernier en assure la publicité.
- Les déclarations s'effectuent par les employeurs dans un espace dédié sur le site internet du Centre de Gestion en précisant si l'emploi est déjà pourvu (cas d'une promotion interne par exemple) et si la Collectivité souhaite faire appel à une candidature temporaire à défaut de trouver un fonctionnaire.
- Le motif de déclaration et le type de contrat devront être également précisés dans la déclaration.
- La procédure de déclaration de vacance de poste ne doit pas être confondue avec l'offre d'emploi car elle peut intervenir avant la date réelle du besoin mais aussi ne concerner qu'une promotion interne d'un agent déjà en poste et ne pas correspondre donc à un besoin de recrutement.
- La publicité reste cependant un moyen d'information utile pour les candidats qui peuvent alors s'y référer pour envoyer des candidatures spontanées.
- Munie de ses identifiants et mot de passe, chaque collectivité saisit directement sur le site du CDG (www.cdg51.fr) / Espace Employeur Public / rubrique AGIRHE / ACCES et ensuite sous rubrique AGIRHE 2 / liens / Bourse de l'emploi), ses déclarations de création et de vacance d'emploi.
- **Le service « Emploi » du Centre de Gestion** valide les déclarations des collectivités et leur attribue un numéro d'enregistrement qu'utilise ensuite la collectivité dans l'arrêté de nomination.
- Un arrêté des déclarations est transmis par le Centre de Gestion au contrôle de légalité.
- La validité de la déclaration de vacance d'emplois perdure jusqu'à ce que le poste soit pourvu ou le cas échéant, supprimé.
- Une fois le poste pourvu, la collectivité saisit l'information à partir du tableau de bord de l'espace bourse de l'emploi afin de clôturer l'opération de recrutement
- Aussi, à travers la bourse de l'emploi, le CDG 51 assure la publicité sur le site Cap territorial, interface mise à disposition des demandeurs d'emploi et des collectivités.

Par ailleurs, un portail unique réunissant l'ensemble des offres d'emploi de la Fonction Publique Territoriale est en ligne sur le site de **la Fédération Nationale des Centres de Gestion**.

Il permet à ses utilisateurs de disposer d'une vision de l'ensemble des déclarations d'offres d'emploi des collectivités territoriales au niveau national.

Ce portail, qui constitue ainsi un réseau national des bourses de l'emploi de l'ensemble des centres de gestion, est accessible à l'adresse suivante : emploi.fncdg.com

III. Les types d'emplois concernés par l'obligation de déclaration

A. Emplois devant faire l'objet d'une déclaration

Sont concernés par une déclaration de création ou de vacance d'emploi les emplois suivants :

- les emplois permanents, à temps complet ou non complet ;
- les emplois correspondant à des grades de la fonction publique territoriale ;

B. Emplois ne nécessitant pas de déclaration

Sont exclus de déclaration les emplois suivants :

- les emplois de collaborateurs de cabinet (art.110),
- les emplois fonctionnels qu'ils soient pourvus par détachement d'un fonctionnaire ou par la voie du recrutement direct
- les emplois spécifiques qui doivent être supprimés dès lors que les agents occupant ces emplois quittent leur poste,
- les emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité ;
- la transformation de CDD en CDI résultant de la loi du 12 mars 2012 sur un emploi permanent existant.

C. A quel moment un emploi est-il considéré comme vacant ?

Dès qu'un emploi est créé ou devient vacant, il doit être déclaré au Centre de Gestion, et en tout état de cause **avant la nomination** dans l'emploi considéré.

Un emploi est considéré comme vacant et donc doit faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi dans les cas suivants.

a) Lors du remplacement suite au départ définitif d'un agent occupant un emploi permanent

Sont concernés les cas de départ suivants:

- une mutation dans une autre collectivité ou une mobilité interne,
- une radiation des cadres, quelle qu'en soit la cause : retraite, démission, licenciement, révocation, perte de la nationalité française, déchéance des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public, décès, abandon de poste,
- une mise en disponibilité de plus de six mois, pour raisons familiales ou d'office à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie ou pour convenance personnelle quelle que soit la durée,
- un détachement de longue durée (plus de 6 mois),
- une promotion interne ou un reclassement dans un autre cadre d'emploi,

b) Lors d'une modification du temps de travail d'un emploi permanent

Les modifications, à la hausse ou à la baisse du temps de travail d'un emploi, de plus de 10% ou ayant une incidence sur l'affiliation CNRACL sont assujettis à l'obligation de déclaration.

c) Lors du renouvellement d'un agent contractuel ou d'un fonctionnaire détaché sur un emploi permanent

Toute fin de contrat d'un agent contractuel recruté sur un emploi permanent, en vertu de l'**article 3-2 pour « vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire »** doit faire l'objet d'une déclaration de vacance.

Tout renouvellement de détachement, y compris sur un emploi fonctionnel, doit faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi.

d) Les cas où il n'y a pas vacance d'emploi

Les emplois provisoirement inoccupés pour un des motifs suivants ne doivent pas faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi en cas de remplacement:

- congé annuel, maladie, y compris de longue maladie, longue durée ou grave maladie, de maternité ou paternité, de formation, ...
- détachement de courte durée (pour une durée maximale de six mois, ou pour une durée maximale d'un an en cas de détachement à l'étranger ou dans un territoire d'Outre-mer),
- détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant l'accès à l'un de ces emplois,
- détachement auprès d'une personne physique ou pour l'accomplissement d'un mandat électif ou syndical,

- congé de présence parentale,
- disponibilité pour une durée n'excédant pas six mois, soit d'office après un congé de maladie, soit de droit pour raisons familiales,
- suspension de fonctions pour faute grave,
- exclusion temporaire de fonction,

Cas particulier du congé parental :

L'employeur a la possibilité de déclarer l'emploi vacant. Il devra toutefois réintégrer le fonctionnaire à l'issue de son congé parental, ou en cas d'interruption de ce dernier pour motif grave, au besoin en surnombre.

D. Le contenu de la déclaration de vacance d'emploi

Les éléments suivants doivent obligatoirement être renseignés afin d'être transmis au contrôle de légalité.

- **Le motif** de la vacance d'emploi : mutation, mobilité interne, détachement ou intégration directe, disponibilité, transfert des personnels, fin de contrat, retraite, autres (congé de fin d'activité, promotion interne de l'agent dans un autre cadre d'emploi, radiation des cadres suite à démission, licenciement, révocation...)
- **Le cadre d'emplois et/ou grade** de recrutement (conformément à la délibération)
- **La description de l'emploi** : domaine d'activité ; secteur d'activité ; famille de métiers ;
- **La durée de travail hebdomadaire afférente à l'emploi** (temps complet/temps non complet)
- **La date de publication**

E. Durée de publicité et validité

Suite à la suppression de la durée de validité de 4 mois au-delà de laquelle l'employeur avait obligation de recruter un lauréat inscrit sur liste d'aptitude, il revient à l'autorité territoriale employeur de fixer la date de fin de publicité.

Le juge administratif a précisé que l'autorité territoriale doit toutefois respecter, notamment lors du recrutement d'agents contractuels, un délai minimum raisonnable entre la publicité de la vacance d'emploi et le recrutement (estimé à 2 mois). Cette durée doit permettre à l'autorité territoriale d'envisager les différents modes de recrutement de fonctionnaires ou lauréats, et aux candidats d'avoir bien pu prendre connaissance des postes à pourvoir et de disposer d'un délai suffisant pour postuler.

Cependant, dans un but de crédibilité des offres d'emploi et afin d'éviter aux candidats de se positionner sur des offres dont le recrutement est clos, nous vous invitons à respecter les consignes suivantes :

- **Indiquer une date de fin de réception des candidatures** dans la partie «Destinataire» ; en l'absence de précision dans les textes un délai minimum «raisonnable » de 3 à 4 semaines est

préconisé ;

- Veiller à la **cohérence entre la date de fin de publicité et la date de réception** des candidatures (+ 7 jours maximum).

Le service Emploi sera amené à procéder aux correctifs nécessaires en l'absence de consigne particulière de votre part.

À noter :

- Vous pouvez demander au service Emploi **la prolongation ou la réactivation** de l'offre sans avoir à la saisir à nouveau, si le recrutement n'est pas fructueux.

F. Saisie de la nomination

Lorsque l'emploi est pourvu, ou s'il est décidé de ne pas le pourvoir, **l'autorité territoriale doit en informer immédiatement** le Centre de Gestion de la Marne.

Il vous est conseillé d'attendre la prise de fonction de l'agent recruté pour en saisir la nomination. En effet, en cas de non prise de fonction, il ne sera pas possible d'annuler la nomination ; il vous faudra annuler le recrutement et procéder à une nouvelle déclaration.

Vous trouverez joint à cette circulaire un calendrier précisant les dates de transmission des arrêtés au contrôle de légalité et de publication de la Bourse de l'Emploi.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire



CALENDRIER PREVISIONNEL 2017
Jours de transmission des arrêtés au contrôle de légalité / Publication de la Bourse de l'emploi

Année	Mois	Dates de publication de la Bourse de l'emploi	Numéro de l'arrêté	Heures limites de dépôt des déclarations au CDG	Jours de transmission des arrêtés au contrôle de légalité
2017					
2017	JANVIER		1	Samedi 14 Janvier 2017 à 24h00	Lundi 16 Janvier 2017
			2	Mercredi 1er Février 2017 à 24h00	Jeudi 2 Février 2017
		Lundi 6 Février 2017			
2017	FEVRIER		3	Mercredi 15 Février 2017 à 24h00	Jeudi 16 Février 2017
			4	Jeudi 2 Mars 2017 à 24h00	Jeudi 2 Mars 2017
		Lundi 6 Mars 2017			
2017	MARS		5	Mercredi 15 Mars 2017 à 24h00	Jeudi 16 Mars 2017
			6	Samedi 1er Avril 2017 à 24h00	Lundi 3 Avril 2017
		Mercredi 5 Avril 2017			
2017	AVRIL		7	Samedi 15 Avril 2017 à 24h00	Mardi 18 Avril 2017
			8	Samedi 29 Avril 2017 à 24h00	Mardi 2 Mai 2017
		Vendredi 5 Mai 2017			
2017	MAI		9	Lundi 15 Mai 2017 à 24h00	Mardi 16 Mai 2017
			10	Jeudi 1er Juin 2017 à 24h00	Vendredi 2 Juin 2017
		Mardi 6 Juin 2017			
2017	JUIN		11	Jeudi 15 Juin 2017 à 24h00	Vendredi 16 Juin 2017
			12	Samedi 1er Juillet 2017 à 24h00	Lundi 3 Juillet 2017
		Mercredi 5 Juillet 2017			
2017	JUILLET		13	Samedi 15 Juillet 2017 à 24h00	Lundi 17 Juillet 2017
			14	Mardi 1er Août 2017 à 24h00	Mercredi 2 Août 2017
		Lundi 7 Août 2017			
2017	AOUT		15	Lundi 14 Août 2017 à 24h00	Mercredi 16 Août 2017
			16	Samedi 2 Septembre 2017 à 24h00	Lundi 4 Septembre 2017
		Mardi 5 Septembre 2017			
2017	SEPTEMBRE		17	Samedi 16 Septembre 2017 à 24h00	Lundi 18 Septembre 2017
			18	Samedi 30 Septembre 2017 à 24h00	Lundi 2 Octobre 2017
		Jeudi 5 Octobre 2017			
2017	OCTOBRE		19	Samedi 14 Octobre 2017 à 24h00	Lundi 16 Octobre 2017
			20	Mardi 31 Octobre 2017 à 24h00	Jeudi 2 Novembre 2017
		Lundi 6 Novembre 2017			
2017	NOVEMBRE		21	Mercredi 15 Novembre 2017 à 24h00	Jeudi 16 Novembre 2017
			22	Samedi 2 Décembre 2017 à 24h00	Lundi 4 Décembre 2017
		Mardi 5 Décembre 2017			
2017	DECEMBRE		23	Samedi 16 Décembre 2017 à 24h00	Lundi 18 Décembre 2017
2018			24	Samedi 31 Décembre 2018 à 24h00	Mardi 2 Janvier 2018
		Vendredi 5 Janvier 2018			