

Notice explicative

DÉCLARATION DE CRÉATION ET DE VACANCE D'EMPLOI ET COMMUNICATION DES NOMINATIONS

LES OBLIGATIONS DES COLLECTIVITÉS

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (art. 12-1, 14, 23, 23-1 et 41)

Décrets n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié et n° 87-811 du 5 octobre 1987 modifié

Le Centre de Gestion de la Gironde, poursuivant ses efforts dans la dématérialisation des procédures de déclaration des créations et des vacances d'emplois, a déployé, depuis le 15 novembre 2010, un nouvel outil de saisie en ligne de ces déclarations de création et de vacance d'emploi et des nominations.

Ce portail, 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 par dans le ressort territorial du Centre de Gestion, ont à remplir.

I / PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde est l'interlocuteur unique de l'ensemble des collectivités et 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.

- L'obligation de déclaration des créations ou des vacances d'emploi

Il s'agit d'une règle de portée générale.

Ainsi, toute collectivité ou établissement public de la Gironde, affilié ou non au Centre de Gestion de la Gironde, a l'**obligation** de lui transmettre les déclarations de création ou de vacance d'emplois pour toutes les catégories d'agents territoriaux A, B et C à l'exception des emplois d'officiers de sapeurs pompiers professionnels dont la création ou la vacance doit être communiquée au Ministre chargé de la sécurité civile et des emplois de sapeurs pompiers professionnels non officiers dont la création ou la vacance doit être communiquée au Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS).

La déclaration concerne **l'emploi permanent**, que celui-ci soit ultérieurement pourvu par un fonctionnaire titulaire, un fonctionnaire stagiaire ou un agent non titulaire recruté dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

La déclaration au Centre de Gestion des créations et vacance d'emplois conditionne **la légalité des nominations** opérées par les employeurs territoriaux.

La lourdeur des conséquences du non respect de cette obligation doit inciter les collectivités à se conformer de leur mieux aux exigences législatives et réglementaires en matière de déclaration de création et de vacance d'emploi.

Enfin, la déclaration doit être **préalable** à la nomination.(cf annexe 1 : les étapes du recrutement)

En tout dernier lieu, il est nécessaire de rappeler que, en application de l'article 34 de la loi statutaire visée en référence, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

« La délibération précise le grade ou le cas échéant les grades correspondants à l'emploi créé.

Toute déclaration doit être prise au vue d'une délibération et contenir les mêmes informations que cette dernière ».

Il est donc impératif de vérifier l'existence de cette délibération avant d'opérer une déclaration.

Les différentes situations conduisant à une obligation de déclaration ainsi que les cas exonérés de déclaration figurent aux *annexes 2 et 3*.

- L'obligation de communication des nominations

Cette disposition concerne l'ensemble des collectivités affiliées ou non au centre de Gestion.

Elle découle de l'article 44 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié : « lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, l'autorité investie du pouvoir de nomination **en informe immédiatement** le Centre de Gestion.

II / L'OBLIGATION DE PUBLICITÉ ET LA DISTINCTION ENTRE LA PUBLICITÉ LÉGALE ET LA PUBLICITÉ ÉTENDUE DES OFFRES D'EMPLOIS

Le Centre de Gestion de la Gironde est chargé, auprès de l'ensemble des collectivités et des établissements publics affiliés ou non, de la publicité des créations et des vacances d'emploi de catégorie A, B et C pour les concours qu'il organise.

Les créations et vacances d'emplois relevant du champ de compétence du CNFPT sont transmises par le Centre de Gestion à cet établissement afin qu'il en assure régulièrement la publicité par voie d'arrêtés.

1. LA PUBLICITÉ LÉGALE

Elle répond aux obligations statutaires de publicité pour toute création ou vacance d'emploi, que la collectivité recherche ou non de nouveaux collaborateurs.

Elle s'impose, par exemple, dans de nombreuses hypothèses de nomination qui interviennent dans le déroulement normal de la carrière d'un fonctionnaire territorial notamment pour l'avancement de grade, la promotion interne, le changement de la durée hebdomadaire de service affectée à l'emploi.

2. LA PUBLICITÉ ÉTENDUE

Elle concerne les hypothèses où la déclaration de création ou de vacance d'emploi est assortie de la recherche effective de candidats pour l'emploi et où une large diffusion de l'offre d'emploi est souhaitée en complément de la publicité légale.

Depuis le 15 novembre 2010, l'ensemble des déclarations légales et assorties d'une offre d'emploi sont directement saisies, par chaque collectivité, sur le portail emploi territorial moyennant un code d'accès et un mot de passe délivrés par le Centre de Gestion.

De plus, dès validation par le Centre de Gestion, l'offre d'emploi fait l'objet d'une diffusion à la fois sur le portail « **emploi territorial** » **en temps réel** ainsi que sur celui de la Fédération Nationale des Centres de Gestion selon une mise à jour quotidienne.

III / LES MODALITÉS PRATIQUES DE PUBLICITÉ

LE PRINCIPE DE RÉPARTITION DE LA PUBLICITÉ ENTRE LE CENTRE DE GESTION ET LE CNFPT

L'autorité chargée de la publicité des offres d'emploi est celle de l'établissement compétent pour l'organisation du concours d'accès au cadre d'emplois, à savoir le Centre de Gestion ou le CNFPT.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les Centres de Gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de l'ensemble des cadres d'emplois en application de l'article 23 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, à l'exception des administrateurs territoriaux, des conservateurs territoriaux des bibliothèques, des conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs en chef, pour lesquels ces données sont transmises au Centre National de la Fonction Publique Territoriale aux fins de publicité (art. 12-1 de la même loi).

1. 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 supérieur : 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 créations et de vacances 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

2. 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).

La nouvelle application génère automatiquement des arrêtés d'annulation.

La périodicité a été définie, pour les catégories A, B et C gérées par le Centre de Gestion, au trimestre.

Celle des catégories gérées par le CNFPT, en fonction des demandes.

IV / RAPPELS PRATIQUES

1. SAISIE DES DÉCLARATIONS

Les déclarations doivent être faites directement sur le portail « emploi territorial » à la rubrique :

« opération de recrutement » ▶ créer.

Cf annexe 5 tableau de bord

L'approche du recrutement par le portail emploi territorial est une approche globale qui intègre la notion de métier ainsi que la saisie des nominations sur ce même site.

Le traitement d'un recrutement comporte **au minimum deux volets** et trois au maximum :

- Volet opération : il est indispensable à tout recrutement.

Il comporte des informations générales sur le recrutement envisagé.

Cependant, si ce volet est transmis seul au Centre de Gestion, **il est inexploitable** et l'opération se retrouve dans la rubrique « non transmissible » du tableau de bord de la collectivité.

Il est donc très important de veiller à ce que la valeur portée dans cette rubrique du tableau de bord soit toujours à zéro.

- Volet vacance : il est obligatoire pour la publicité légale,
- Volet offre : il est obligatoire pour une publicité étendue.

C'est la partie « annonce » de l'opération de recrutement qui est visible aux internautes une fois publiée.

Il contient le descriptif du poste et est toujours rattachée à une seule opération.

Cf annexe 6 : cas pratiques

Un guide de saisie est accessible depuis le site emploi territorial dans la rubrique « aide » du tableau de bord.

2. 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 est désormais dématérialisée via le portail emploi territorial depuis le même emplacement que celui utilisé pour la saisie des déclarations à la rubrique :

« décision de recrutement » ▶ en attente

Le respect de cette obligation permet de clore sur une même application les opérations de recrutement, d'épurer les fichiers d'offres d'emplois, d'éviter aux candidats des démarches sans succès en se positionnant sur des offres déjà pourvues mais toujours actives et aux collectivités de recevoir des candidatures devenues inutiles enfin, au Centre de Gestion et à chaque collectivité, de réaliser des études relatives à l'emploi de manière beaucoup plus précise.

V / LE DÉLAI DE PUBLICITÉ

LA NOTION DE DÉLAI RAISONNABLE

La loi ne prévoit pas de délai minimum à respecter entre la date de publicité effective de la vacance du poste et la décision de recrutement de l'autorité territoriale.

Cependant, le juge administratif considère qu'un « délai raisonnable » doit être respecté, afin que les candidats intéressés puissent faire acte de candidature.

C'est la date de publication des vacances de postes qui fait courir les délais de recours à l'égard des tiers. Ce délai raisonnable est estimé en moyenne **à deux mois** par la jurisprudence administrative. L'objectif est d'assurer une information suffisante des publics concernés.

Pour autant, il n'est pas exclu d'apporter dans certains cas des assouplissements rendus nécessaire pour assurer la continuité du service public. Ainsi le juge peut considérer un délai plus court comme étant suffisant (*procédure d'urgence, circonstances exceptionnelles, nécessité de service ...*)

LA NOTION DE DÉLAI MAXIMUM

Passé un délai de quatre mois suivant la publicité, l'emploi ne peut être pourvu que par la nomination d'un candidat inscrit sur une liste d'aptitude après concours.

Cela résulte de l'article 41, alinéa 3 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

La règle du délai maximum n'est cependant pas opposable pour les grades accessibles par voie de recrutement direct dans la mesure où ils ne font pas l'objet d'une inscription sur une liste d'aptitude.

Dans les deux cas, le délai s'apprécie par rapport à la date de dépôt en Préfecture de l'arrêté du Président du Centre de Gestion ou du Président du CNFPT.

L'accusé réception de la déclaration, envoyé par le Centre de Gestion via le portail emploi territorial, précise exactement le point de départ de ce délai de publicité.



ANNEXE 1 / LES SIX ÉTAPES DU RECRUTEMENT

1. POINT DE DÉPART : LA DÉLIBÉRATION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Article 34 de la loi du 26 janvier 1984

Pour les emplois permanents : élaboration d'une délibération portant création d'un emploi au tableau des effectifs.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondants à l'emploi créé

Pour les emplois non permanents (occasionnels et saisonniers) :

Elaboration d'une délibération ponctuelle ou de principe autorisant l'autorité à recourir à ce type d'emploi.

2. -LA DÉCLARATION ET SA TRANSMISSION AU CENTRE DE GESTION

Article 41 (par voie dématérialisée)

Deux types de déclaration : légale ou assortie d'une offre d'emploi

La déclaration légale répond aux seules obligations statutaires de publicité pour toute création ou vacance d'emploi.

La déclaration assortie d'une offre d'emploi concerne l'hypothèse où la collectivité est en recherche effective de candidats.

3. LA SÉLECTION DES CANDIDATURES

4. LA NOMINATION DE L'AGENT (arrêté ou contrat) / LES PRINCIPES

- La nomination doit être **postérieure** à la déclaration (notion de délai raisonnable)
- le cadre d'emplois de la nomination doit correspondre à celui mentionné dans la déclaration et de la délibération
- La nomination d'un fonctionnaire sur un emploi qui n'est pas vacant est interdite (*article 12 loi 13 juillet 1983*)
- La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale (art. 40 loi 26 janvier 1984)

5. L'INFORMATION DE LA NOMINATION AUPRÈS DU CENTRE DE GESTION

Article 23-1

Directement depuis le portail emploi territorial

6. FORMALITÉS ADMINISTRATIVES COMPLÉMENTAIRES

Gestion RH : assermentation, agrément, affiliation CNRACL...



ANNEXE 2 / CAS SOUMIS À OBLIGATION DE DÉCLARATION

COLLECTIVITÉS CONCERNÉES : Collectivités territoriales affiliées et non affiliées.

TYPE D'EMPLOI : emploi permanent à temps complet ou non complet

OBLIGATION DE DÉCLARATION POUR :

- les nominations suite à concours,
- les nominations par avancement de grade ou promotion interne,
- les nominations d'agents non titulaires sur emploi permanent,
- les nominations par recrutement direct (recrutement sans concours),
- la modification de la durée hebdomadaire d'un emploi,
- la nomination d'un agent devenu lauréat sur le poste qu'il occupait en qualité de contractuel,
- la nomination sur un emploi fonctionnel de direction,
- le recrutement par voie de détachement de longue durée,
- le recrutement par voie d'intégration directe,
- le recrutement dans le cadre d'un P.A.C.T.E (Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique Territoriale),
- le recrutement d'un fonctionnaire y compris par mutation interne,
- le recrutement suite à une disponibilité d'office pour inaptitude physique ou la disponibilité pour raisons familiales de plus de 6 mois,
- le recrutement suite à des disponibilités supérieures à 6 mois.



ANNEXE 3 / EXONÉRATION DE DÉCLARATION

EXONÉRATION DE DÉCLARATION POUR :

La reprise de fonction après :

- des congés divers (annuels, maternité, maladie),
- un congé parental,
- un détachement de courte durée (inférieur à 6 mois),
- une autorisation d'absence ou décharge de service,
- une disponibilité de courte durée (inférieur à 6 mois),
- une période de suspension ou d'exclusion d'un agent.

Les recrutements temporaires dont :

- les recrutements sur des emplois saisonniers ou occasionnels - art 3 loi statutaire,
- les recrutements d'agents non titulaires en cas de remplacements momentanés d'agents titulaires pour indisponibilité physique (congé maternité, maladie, accident de travail...) - article 3 loi statutaire,
- les recrutements sur des emplois relevant d'un contrat de droit privé - CUI, CAE...,
- les recrutements sur des emplois de collaborateurs de cabinet.



ANNEXE 4 / INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR LE PORTAIL EMPLOI TERRITORIAL

Un marché du travail ouvert et varié
253 Métiers LE PORTAIL DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

emploi-territorial.fr

Lundi 19 Juillet 2010 Actuellement, il y a 199 offres et 3 demandes publiées sur le site.

Accueil Accueil Portail

Vous êtes en recherche d'emploi ou de mobilité

Des services qui facilitent vos démarches

- Consultez les offres d'emploi
- Créez vos alertes email
- Rapprochement demande/offre
- Le panorama des services
- En savoir plus sur les emplois et les métiers dans la Fonction T

L'actualité de l'emploi en
Région : --- Choisir une région ---

Inscrivez-vous

Accès à mon espace :

Identifiant :

Mot de passe :

Me connecter

Mot de passe oublié ?

Sélectionnez un département pour voir le nombre d'offres d'emploi disponible.

Gironde [033]
4 offres d'emploi

Vous êtes employeur territorial

Des outils conçus pour gérer vos recrutements

- Déclarez vos vacances d'emploi
- Diffusez vos offres
- Consultez les profils des candidats
- Publicité des arrêtés
- En savoir plus sur les nouveaux dispositifs d'accès à l'emploi

L'actualité de l'emploi en
Région : --- Choisir une région ---

Inscrivez-vous

Accès à mon espace :

Identifiant :

Mot de passe :

Me connecter

- Un portail, vecteur d'informations générales sur l'emploi territorial au niveau départemental, régional et national
- Un module dédié aux collectivités, leur permettant d'enregistrer toutes leurs opérations de recrutement
- **Un module dédié aux demandeurs**, leur donnant accès à l'inscription en ligne de leur demande et de leur CV ainsi que la réception par courriel des offres correspondant à leur recherche
- **Un module réservé aux gestionnaires** CDG (et CNFPT) pour valider les opérations de déclarations
- Notion d'emploi public au sens large
- Prise en compte **des métiers**
- Suivi **en temps réel** de l'évolution des opérations de recrutement
- Automatisation du rapprochement entre l'offre et la demande
- Notion **d'opération globale** de recrutement : de la déclaration à la nomination
- Accès direct aux demandes d'emploi
- Consultation **en temps réel** des offres et des demandes d'emploi dès validation par le gestionnaire dans les heures d'ouverture du CDG
- Délivrance **d'accusé de réception** à chaque opération réalisée
- Offres d'emploi librement actualisables
- Guide d'aide à la saisie
- Visualisation de l'état d'avancement des opérations par le biais **du tableau de bord**



ANNEXE 5 / LE TABLEAU DE BORD ET LES TROIS VOLETS DU RECRUTEMENT

LE TABLEAU DE BORD

Mairie Mlle

Tableau de bord Dernière connexion : 17/05/2010 à 17:42:06 | Déconnexion

Tableau de bord

- + Messages
- + Opération de recrutement
 - Renouveler une offre
 - + Clôturer une opération
 - Demandes d'annulation de déclarations
 - Annuler offre et opération
 - Récépissés d'arrêtés
 - Rechercher une demande
 - Gestion des candidatures
 - Modifier fiche collectivité
- + Extraction de données
- + Modifier mes informations
- Déconnexion

Opérations

Validées	Non transmissibles	Transmissibles	Transmises	En attente	Modifiées	Rejetées	A clôturer
8	17	7	10	0	0	0	1

Déclarations

Validées	Non transmissibles	Transmissibles	Transmises	En attente	Modifiées	Rejetées
21	269	4	3	0	0	0

Offres

Validées	Non transmissibles	Transmissibles	Transmises	En attente	Modifiées	Rejetées
9	0	7	11	0	2	0

Décisions de recrutement

Saisies	En attente
0	15

Messages

Nouveaux	En suivi
15	3

Copyright © www.emploi-territorial.fr - Tous droits réservés 2005 - 2010

Accueil | Mentions légales | Contactez-nous | Aide

LES TROIS VOLETS DU RECRUTEMENT

Mairie Mlle

Opération de recrutement > Créer Dernière connexion : 07/05/2010 à 19:14:12 | Déconnexion

Tableau de bord

- + Messages
- Opération de recrutement
 - Créer
 - Visualiser
 - Transmettre
 - Supprimer
 - Renouveler une offre
 - + Clôturer une opération
 - Demandes d'annulation de déclarations
 - Annuler offre et opération
 - Récépissés d'arrêtés
 - Rechercher une demande
 - Gestion des candidatures
 - Modifier fiche collectivité
- + Extraction de données
- + Modifier mes informations
- Déconnexion

Opération
Vacance(nb_postes)
Offre

Information sur le poste et la nature de l'emploi

Collectivité employeur : Mairie d'Angoulins sur mer

Numéro de l'opération : Votre opération n'a pas encore été enregistrée.

Famille de métiers * :

Métiers disponibles * :

Autre

Chargé de la gestion du transport

Chef de projet déplacements

Contrôleur du transport public de voyageurs

Responsable des transports et déplacements

→

Responsable des transports et déplacements

Secteur d'affectation * :

Service :

Intitulé du poste ou fonction * :

Nombre de postes * :

Temps travail * : h min

Type d'opération * :

Nom du contact * :

* : Ces champs sont obligatoires

Copyright © www.emploi-territorial.fr - Tous droits réservés 2005 - 2010

Accueil | Mentions légales | Contactez-nous | Aide

ANNEXE 6 / RECRUTEMENT : CAS PRATIQUES

Selon le type de recrutement envisagé, il existe trois cas de figures :

1. PUBLICITÉ LÉGALE (DVE):

Type de recrutement envisagé :

La collectivité souhaite faire une (ou plusieurs) déclaration(s) légale(s) sur un même métier sans diffuser d'offre.

Cela recouvre par exemple le cas des promotions ou mutations internes.

La collectivité doit saisir deux volets : l'opération et la vacance (DVE)

2. DIFFUSION D'UNE ANNONCE D'EMPLOI SEULE :

Type de recrutement envisagé :

La collectivité souhaite diffuser une annonce sur le site sans vacance (DVE).

Cela répond au besoin d'une collectivité qui souhaite, dans un premier temps, rechercher des compétences et non un cadre statutaire défini.

La collectivité doit saisir deux volets : l'opération et l'offre

3. PUBLICITÉ LÉGALE + DIFFUSION D'UNE ANNONCE D'EMPLOI :

Type de recrutement envisagé :

La collectivité souhaite diffuser une offre et procéder en même temps à la publicité légale (DVE).

Cela correspond à un besoin clairement identifié par la collectivité aussi bien en termes de compétence que de cadre d'emplois.

La collectivité doit saisir les trois volets : opération, vacance et offre.

