

Notice explicative

DECLARATION DE CREATION OU VACANCE D'EMPLOI ET COMMUNICATION DES NOMINATIONS

LES OBLIGATIONS DES COLLECTIVITES

(Avril 2009)

TEXTES DE REFERENCE

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (art. 3, 12-1, 14, 23 et 41)

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

Le Centre de Gestion de la Gironde a mis en place une procédure dématérialisée des déclarations de création ou vacance d'emploi et d'enregistrement des nominations.

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

I / PRINCIPES GENERAUX

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 ou de vacance d'emploi et la communication des nominations.

Ainsi, toute collectivité ou établissement public a l'**obligation** de transmettre au Centre de Gestion les déclarations de création ou de vacance d'emploi permanent 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).

Toute création ou vacance **d'emploi permanent** doit faire l'objet d'une déclaration. Celle-ci doit être **préalable** à la nomination.

Les différentes situations conduisant à une obligation de déclaration figurent en annexe.

La communication au Centre de Gestion des déclarations de création ou vacance d'emploi conditionne la **légalité des nominations** opérées par les employeurs territoriaux.

Le défaut de déclaration préalable de création ou vacance d'emploi est susceptible d'être sanctionné par l'**illégalité de la décision** de nomination sur l'emploi (art. 23 de la loi n° 84-53 modifiée).

La lourdeur de cette sanction doit inciter les collectivités à se conformer aux exigences législatives et réglementaires en matière de déclaration de création ou vacance d'emploi.

La déclaration concerne l'emploi permanent, que celui-ci soit 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.

De même, toute collectivité ou établissement public de la Gironde, affilié ou non au Centre de Gestion, doit immédiatement informer le Centre de Gestion des nominations auxquelles il procède.

Cette disposition 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 PUBLICITE

Les centres de gestion sont chargés, auprès de l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ou non, de la publicité des créations et des vacances d'emplois de catégorie C et de celles de catégories A et B pour les concours qu'ils organisent.

Les offres relevant du champ de compétence du CNFPT sont transmises par le Centre de Gestion à cet établissement qui en assure régulièrement la publicité par voie d'arrêtés.

En ce qui concerne les obligations de publicité, aucune différence n'est à faire entre création d'emploi (*nouveau besoin*) et vacance d'emploi (*besoin déjà existant*).

C'est la raison pour laquelle les déclarations sont regroupées sous l'appellation générale de déclaration d'emploi.

1 - La publicité légale des déclarations d'emploi

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

2 - La publicité étendue

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

Dès lors que le formulaire en ligne de déclaration d'emploi est intégralement renseigné avec le choix « Assortie d'une offre d'emploi », l'offre fait l'objet d'une diffusion sur le site internet de la Fédération Nationale des Centres De Gestion (www.fncdg.fr).

3 - Les modalités pratiques de publicité

Le Centre de Gestion rassemble, sur un arrêté bimensuel, l'ensemble des déclarations d'emploi qui lui ont été communiquées. Cet arrêté est publié et transmis au représentant de l'État.

Cet acte formalise l'obligation de publicité.

La date de réception par le représentant de l'Etat de l'arrêté ainsi que son numéro sont portés par le Centre de Gestion sur les déclarations d'emploi correspondantes. Ces informations sont accessibles par les collectivités et établissements publics sur le site internet du Centre de Gestion lors de l'enregistrement des nominations.

Le Centre de Gestion ne délivre plus de récépissé attestant de la publicité des déclarations d'emploi.

4 - Les délais 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 déclaration de création ou vacance d'emploi et la décision de recrutement de l'autorité territoriale.

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

C'est la date de publicité des déclarations d'emploi qui fait courir ce délai. Selon les éléments de la jurisprudence administrative, le délai raisonnable peut être estimé en moyenne à **deux mois**, l'objectif étant d'assurer une information suffisante des publics concernés.

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

La notion de délai maximum

La publicité fait courir le délai **de 4 mois** pendant lequel le recrutement peut s'effectuer, en fonction des cadres d'emplois, selon les modalités suivantes : par mutation ; par détachement ; sur liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne ; sur liste d'aptitude établie après concours ; par la voie de l'avancement de grade ; par voie de contrat.

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 il n'y a pas, dans ce cas, exigence d'une inscription sur une liste d'aptitude.

Le délai s'apprécie par rapport à la date de réception en Préfecture de l'arrêté du Président du Centre de Gestion ou du Président du CNFPT.

C'est cette date, portée sur l'offre dématérialisée, qui précise exactement le point de départ de ce délai de publicité.

III / LA COMMUNICATION DES NOMINATIONS

L'obligation de communication des nominations découle de l'article 23-1-2 de la loi n° 84-53 modifiée et de l'article 44 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié.

« Dès qu'un candidat a été nommé sur un emploi ayant fait l'objet d'une déclaration, l'autorité territoriale en informe le Centre de Gestion. »

IV / MODALITES PRATIQUES DE SAISIE DES DECLARATIONS ET DES NOMINATIONS

Les déclarations de création ou vacance d'emploi ainsi que la communication des nominations correspondantes doivent être faites sur des formulaires dématérialisés.

Pour cela, deux modules de saisie en ligne sont mis à la disposition des collectivités et des établissements publics du département et sont accessibles depuis le site internet du Centre de Gestion :

- 📁 **Module de saisie accessible sur www.cdg33.fr**
- Accueil > Emploi / Concours > Emploi > **E-services collectivités**
- 📄 Déclarations de création ou vacance d'emploi
- 📄 Enregistrement des nominations

Des guides d'utilisation de ces modules sont également disponibles sur le site internet.

ANNEXE

LES DIFFERENTES SITUATIONS CONDUISANT A UNE OBLIGATION DE DECLARATION

Nécessitent une déclaration préalable de création ou vacance d'emploi :

- ▶ Le recrutement sur des emplois de fonctionnaires permanents à temps complet ou à temps non complet,
- ▶ Les nominations par avancement de grade ou promotion interne,
- ▶ Les nominations d'agents non titulaires sur des emplois permanents,
- ▶ La nomination par recrutement direct (recrutement sans concours),
- ▶ La modification de la durée hebdomadaire d'un emploi.
- ▶ la nomination en qualité de fonctionnaire d'un agent sur un poste qu'il occupait en qualité de contractuel,
- ▶ un poste vacant suite à un avancement de grade ou à une promotion interne,
- ▶ un temps non complet : la déclaration devra indiquer le nombre d'heures de travail hebdomadaire,
- ▶ le recrutement sur un emploi fonctionnel de direction,
- ▶ le détachement de longue durée,
- ▶ la position hors cadre,
- ▶ la disponibilité d'office pour inaptitude physique ou la disponibilité pour raisons familiales de plus de 6 mois,
- ▶ les autres cas de disponibilité supérieure à 6 mois.
- ▶ Le recrutement dans le cadre d'un PACTE
- ▶ Le renouvellement des contrats sur des emplois permanents

LES DIFFERENTES SITUATIONS N'EXIGEANT PAS UNE OBLIGATION DE DECLARATION

N'exigent pas d'obligation de déclaration les vacances d'emploi découlant :

- ▶ de congés divers (maternité, maladie),
- ▶ d'autorisations d'absence et décharges de service,
- ▶ de détachement de courte durée,
- ▶ de disponibilité de moins de 6 mois,
- ▶ de suspension d'un agent,
- ▶ les recrutements sur des emplois saisonniers ou occasionnels,
- ▶ les recrutements sur des emplois de collaborateurs de cabinet,
- ▶ les recrutements sur des emplois relevant d'un contrat de droit privé,
- ▶ les recrutements en cas de remplacements momentanés d'agents titulaires absents pour indisponibilité physique (congé maternité, maladie, accident de travail par exemple),
- ▶ Les emplois de sapeurs pompiers ne sont pas concernés par la Bourse de l'emploi gérée par le Centre de Gestion.