

CIRCULAIRE N° 2019-27

Châlons-en-Champagne, le 16 janvier 2020

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

Déclaration et publicité des créations et vacances d'emplois

❧ Présentation du Module emploi-territorial.fr ❧



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 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.

Il conviendra également de définir le fonctionnement et les modalités de mise en place du site emploi-territorial.fr

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. 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 créé ou devient vacant ?	5
1) Un emploi est considéré comme vacant et doit faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi	5
a) Lors du remplacement d'un agent occupant un emploi permanent	5
b) Lors d'une modification du temps de travail d'un emploi permanent	6
c) Lors du renouvellement d'un agent contractuel ou d'un fonctionnaire détaché sur un emploi permanent	6
2) Lors du remplacement d'un agent momentanément indisponible pour l'un des motifs prévus à l'article 3-1 de la loi n°84-53 modifiée, l'emploi ne nécessite pas de vacance d'emploi	6
D. Le contenu de la déclaration de vacance d'emploi	7
E. Durée de publicité et validité	7
IV. Présentation succincte du module Site Emploi Territorial	8
A. Les objectifs du site emploi-territorial.fr	8
B. Les fonctionnalités et les différents services	8
C. Modalités de mise en place	8
D. Date d'effet	9
E. Modalités d'organisation e de connexion	9
F. Mise à jour des comptes gestionnaires	10
G. Accompagnement des collectivités	10
a) un GUIDE DE PROCEDURE	10
b) Des ateliers de démonstrations au site emploi-territorial.fr	10
c) Vos contacts	11

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 pour les postes de catégories A, B ou C, 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 (nomination stagiaire, recrutement contractuel, promotion interne, détachement, mutation, intégration directe).

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 contractuel sur un emploi permanent.

Sont exclus le recrutement en remplacement momentané d'un fonctionnaire et sur un emploi non permanent.

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.** (cf article 12 de la loi n°83-634 « toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle »).

Tout recrutement dans un emploi dont la vacance n'a pas donné lieu à publicité est illégal et est susceptible d'être annulé par le juge administratif.

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.

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

- Le Centre de Gestion assure, par l'intermédiaire de son site <https://www.51.cdgplus.fr> la publicité de l'ensemble des créations et vacances d'emplois de catégorie A, B et C.
 - 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 le cas échéant, devront être également précisés dans la déclaration.
 - La procédure de déclaration de vacance d'emploi 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.
 - **Le service « Emploi » du Centre de Gestion** valide les déclarations des collectivités par l'intermédiaire d'un arrêté transmis au contrôle de légalité tous les 15 jours selon un calendrier annuel (cf circulaire n°2019-01 du 9 janvier 2019).
- Lors de cette validation, un numéro d'enregistrement est délivré à la collectivité qui devra le reporter dans son arrêté de nomination.
- 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.

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 ;

B. Emplois ne nécessitant pas de déclaration

Sont exclus de déclaration les emplois suivants :

- les emplois de collaborateurs de cabinet
- 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 ;
- les remplacements d'un agent titulaire de façon temporaire ;

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

C. A quel moment un emploi est créé ou devient vacant ?

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

a) Lors du remplacement d'un agent occupant un emploi permanent et dont le départ se rapporte à l'un des cas 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, pour l'un des cas suivants :

- Modification de + de 10 % de temps de travail (à la hausse ou à la baisse),
- Modification ayant une incidence sur l'affiliation CNRACL (conformément à l'article 97 de la loi n° 84-53),
- Modification d'un emploi à temps complet.

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

Renouvellement de contrat sur le fondement des articles 3-2 et 3-3 de la loi n° 84-53 :

Tout renouvellement de détachement, doit faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi.

2) Lors du remplacement d'un agent momentanément indisponible pour l'un des motifs prévus à l'article 3-1 de la loi n°84-53 modifiée, l'emploi ne nécessite pas de vacance d'emploi :

- 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.

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)

- **Si l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel** sur le fondement de l'article 3-3 : motif invoqué, nature des fonctions, niveaux de recrutement et de rémunération.

- **La date de publication**

E. Durée de publicité et validité

- Le décret n°2018-1351 (article 4) impose un délai qui ne peut être inférieur à un mois.

- Le juge administratif a précisé qu'un délai raisonnable devait être respecté, deux mois étant suffisant, entre la validation de la déclaration par le Centre de Gestion et le recrutement.

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.

En cas de non-respect de ces règles, les risques encourus sont :

- un recours possible devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la date du recrutement (pour toutes personnes ayant intérêt à agir).

IV. Présentation succincte du module du site emploi-territorial.fr

Le site emploi-territorial.fr est la première plateforme partagée destinée à l'emploi dans la fonction publique. Totalement dématérialisée, cette plateforme est sécurisée et est en conformité avec le Règlement Général de Protection des Données.

Actuellement, 50 Centres de Gestion sont adhérents à cette plateforme destinée à l'emploi. Le site CAP TERRITORIAL ne sera plus utilisé à compter de la migration des données.

Cette nouvelle plateforme en ligne, mise à disposition des Centres de Gestion, permet aux structures publiques territoriales **de répondre à leurs obligations au niveau national**.

Toutes les publicités des offres seront reprises automatiquement du site emploi-territorial.fr pour une diffusion sur Place de l'Emploi Public (qui a succédé à la BIEP).

Place de l'Emploi Public regroupe les publicités des offres des trois fonctions publiques vers un espace numérique commun de la DGAP.

A. Les objectifs du site emploi-territorial.fr :

- Favoriser la mobilité inter Fonction Publique
- Permet à l'internaute en recherche d'emploi d'accéder à l'ensemble des offres de toutes les collectivités ou établissements publics.
- Permet aux employeurs territoriaux de consulter régulièrement les candidatures déposées par les demandeurs d'emploi.

B. Les fonctionnalités et les différents services

- Accès libre et sécurisé à votre espace virtuel
- Dématérialisation totale des procédures de recrutement
- Suivi en temps réel de l'état d'une opération de recrutement
- Accès simple et rapide aux offres d'emploi
- Rapprochement des offres et des demandes en temps réel
- Créations et vacances d'emplois de catégorie A+ transmis directement au CNFPT

C. Modalités de mise en place

Vous pourrez saisir vos déclarations de vacance d'emploi, publier vos offres et accéder aux CV des candidats inscrits sur le site www.emploi-territorial.fr

Ce site permet avec un accès sécurisé (mot de passe personnalisé à chaque collectivité) :

- de **diffuser** largement et gratuitement des offres d'emploi.
- de **consulter** un vivier de candidatures régulièrement actualisé facilitant le rapprochement entre l'offre et la demande.
- de **simplifier** la gestion des formalités de création et vacance d'emploi

D. Date d'effet

La migration des données de CAP Territorial vers le site emploi-territorial.fr aura lieu du 21 au 24 octobre 2019 inclus.

Durant cette période, les collectivités ne pourront plus saisir d'offres, ni de déclaration de vacances d'emplois (DVE).

Le module « Bourse de l'emploi » restera opérationnel **uniquement en mode consultation.**

Pour toutes publications urgentes, merci de bien vouloir nous transmettre vos offres et déclarations avant le :

18 octobre 2019 à midi pour validation.

Dès novembre 2019, la bourse de l'emploi regroupant toutes les offres, éditée mensuellement par le CDG sera remplacée par l'utilisation du site Emploi-territorial.fr

A partir du 25 octobre 2019, vous pourrez consulter la publication des arrêtés, les déclarations de vacances d'emploi et toutes les offres sur notre site en ligne avec un accès direct au site Emploi-Territorial.fr.

E. Modalités d'organisation et de connexion

La collectivité conservera les mêmes identifiants :

Les identifiants doivent être préfixés par le n° de votre département : 51

Votre nouvel identifiant deviendra donc **51-IDENTIFIANT**

Le mot de passe reste inchangé.

- **Munie de ses identifiants et mot de passe**, chaque collectivité saisit directement sur le site du CDG ses déclarations de création et de vacance d'emploi.

<https://www.51.cdgplus.fr>

=>L'EMPLOI

=>Emploi Territorial



F. Mise à jour des comptes gestionnaires

Il convient aux différents gestionnaires des collectivités de bien vouloir mettre à jour leurs coordonnées, ou de le rendre inactif lorsque ce dernier ne travaille plus au sein de la collectivité.

Pour cela, se connecter sur AGIRHE EMPLOI

- aller sur l'écran « Gérer les gestionnaires bourse », et
- modifier les gestionnaires à désactiver en cochant la case « Gestionnaire inactif ».

The screenshot shows the AGIRHE EMPLOI interface. On the left is a navigation menu with the option 'Gérer les comptes gestionnaires bourse' highlighted. In the center is the 'CENTRE DE GESTION' section with a table titled 'Liste de vos gestionnaires de dossier'. On the right is the 'GESTIONNAIRE' form with fields for Nom, Prénom, Contact mail, Téléphone, Code utilisateur, Mot de passe, and Confirmation mot de passe. A checkbox for 'Gestionnaire Inactif' is checked. A warning message states: 'Ne surtout pas choisir le Code et Mot de passe'.

GESTIONNAIRE	MAIL	TELEPHONE/ACTIF		
BUCHHOLZER Benoit	bbuchholzer@cdg54.fr	0102030405	Oui	Modifier Supprimer

G. Accompagnement des collectivités

- a) Un GUIDE DE PROCEDURE d'utilisation du site emploi-territorial.fr est mis à votre disposition sur le site <https://www.51.cdgplus.fr> dans l'onglet « Notices des Logiciels »
- b) Des ateliers de démonstrations au site emploi-territorial.fr, à destination des gestionnaires Ressources Humaines des collectivités amenés à utiliser régulièrement le site, se dérouleront les :

- Mercredi 9 octobre 2019 à CHALONS EN CHAMPAGNE de 13h30 à 16h00
- Vendredi 11 octobre 2019 à EPERNAY de 13h30 à 16h00
- Mercredi 16 octobre 2019 à VITRY LE FRANCOIS de 14h00 à 16h30
- Vendredi 18 octobre 2019 à REIMS de 13h30 à 16h00

A cet effet, je vous invite dès à présent à vous inscrire par le biais du [formulaire en ligne](#) avant le **vendredi 4 octobre 2019.**

NB : Considérant que les places sont limitées, les inscriptions se feront par ordre d'arrivée chronologique.

c) **Votre contact :**

Pour tous renseignements complémentaires, vous pourrez joindre :

- Madame Sandrine DEFONT, Gestionnaire Carrières au 03.26.69.98.92

Ou par mail bourse.emploi@cdg51.fr

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire

Le Président du Centre,
Patrice VALENTIN



Maire d'ESTERNAY
Conseiller régional
Délégué régional du CNFPT