

## LA DECLARATION DE CREATION OU DE VACANCE D'EMPLOI

### PUBLICITE DES CREATIONS ET VACANCES D'EMPLOI

La déclaration de vacance auprès du Centre de Gestion (CDG) d'un emploi créé ou devenu vacant constitue une obligation légale, dont le non-respect peut entraîner l'annulation de la nomination.

Le CDG est l'interlocuteur unique en la matière : il est chargé de la publicité des créations et des vacances d'emplois de catégories A, B et C de toutes les collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés.

Pour les emplois de catégorie A + (administrateurs territoriaux, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques), la publicité relève de la compétence du CNFPT.

La collectivité transmet au CDG via le site [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr) la déclaration (création ou vacance).

### DANS QUELS CAS ETABLIR UNE DECLARATION DE VACANCE D'EMPLOI ?

A partir du moment où la collectivité a décidé de créer ou de pourvoir un emploi, elle doit procéder à la déclaration de la vacance d'emploi.

L'emploi est vacant à la suite :

- De la création d'un emploi permanent et de son inscription au tableau des effectifs par l'organe délibérant de la collectivité pour les modes de recrutement suivants :
  - o Mutation,
  - o Inscription sur liste d'aptitude suite à promotion interne,
  - o Lauréat de concours,
  - o Détachement,
  - o Intégration directe,
  - o Recrutement direct,
  - o Recrutement et renouvellement de contrat sur emploi fonctionnel de direction,
  - o Modification du temps de travail (*les augmentations et les diminutions de temps de travail font l'objet d'une publicité légale car elles impliquent la création et la suppression d'un emploi*),
- Du départ définitif du fonctionnaire :
  - o Mutation,
  - o Radiation des cadres d'un fonctionnaire (retraite, démission, licenciement, révocation, perte de la nationalité française, déchéance des droits civiques, interdiction d'exercer un emploi public, décès, abandon de poste),
- Du départ temporaire du fonctionnaire :
  - o Mise en disponibilité de plus de six mois, pour raisons familiales ou d'office à l'expiration des droits statutaire à congés de maladie et des autres disponibilités quelle que soit la durée,
  - o Détachement de longue durée (plus de 6 mois),
- De l'arrivée à son terme de l'engagement d'un agent non titulaire qui occupe un emploi permanent (ex : le contrat à durée déterminée d'une secrétaire de mairie dans une commune de moins de 1 000 habitants).

## **LES CAS POUR LESQUELS IL N'Y A PAS DE VACANCE D'EMPLOI**

Certaines situations n'entraînent pas la vacance de l'emploi :

- En cas d'avancement de grade après avis favorable de la CAP à la suite de la réussite à un examen professionnel ou non,
- Lorsque le fonctionnaire, bien que n'assurant plus son service, reste en position d'activité : il s'agit notamment des cas de remplacement momentanés d'agents titulaires indisponibles en raison de congés maladie, en accident de travail ou congé maternité par exemple (art 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984),
- En cas de détachement de courte durée (6 mois maximum) : la réintégration à l'issue de la période de détachement est obligatoire,
- En cas de disponibilité accordée pour une durée n'excédant pas 6 mois, soit d'office après un congé de maladie, soit de droit pour raisons familiales : la réintégration à l'issue de la période de disponibilité est obligatoire sauf prolongation,
- Lorsque l'emploi est lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité,
- Lorsque l'emploi est un emploi de collaborateur de cabinet.

## **LES DELAIS DE PUBLICITE DE LA VACANCE D'EMPLOI**

Lorsque la vacance d'emploi survient de façon inopinée (démission, mutation, décès, ...), la collectivité doit effectuer immédiatement la déclaration de vacance si elle a l'intention de pourvoir le poste.

Lorsque la vacance d'emploi résulte d'un événement prévisible (retraite,...), la déclaration doit intervenir dès que la date de vacance est certaine.

Lorsqu'il s'agit d'un emploi nouvellement créé, la déclaration peut être effectuée une fois que la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire, c'est-à-dire après transmission au contrôle de légalité.

En cas de vacance d'emploi sans appel à candidatures, la déclaration doit être transmise au CDG un mois au moins avant la nomination.

Lorsqu'il y a appel à candidatures, 2 mois minimum de publicité (vacance et/ou offre) sont requis.

## **LES SUITES DE LA PROCEDURE**

Le CDG valide (attribue un numéro d'enregistrement).

Un récépissé est envoyé aux collectivités avec la date de publicité par mail.

La collectivité établit l'arrêté de nomination visant la déclaration de création ou de vacance d'emploi.

Une copie de cet arrêté, accompagné de la délibération portant création de l'emploi ou fixant le tableau des effectifs, doit être adressée au service carrières du Centre de Gestion.