

GUIDE POUR LES PUBLICITES LEGALES ET LES OFFRES D'EMPLOI

Déclaration de création ou de vacance de poste et offre d'emploi POURQUOI ? QUAND ? COMMENT ?

Faire la publicité légale obligatoire des emplois permanents = la déclaration de création ou de vacance d'emploi

► Pourquoi ?

La déclaration de création ou de vacance d'emploi auprès du Centre de Gestion (CDG) constitue une obligation légale, dont le non-respect, en cas de recours peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent.

► Quand ?

Au moins un mois avant la date de nomination.

► Comment ?

1° - Saisie de la déclaration de création ou de vacance d'emploi par la collectivité sur le site :

www.emploi-territorial.fr

2° - Envoi obligatoire de la délibération* exécutoire fixant le tableau des effectifs ou la création d'emploi au CDG.

3° - Transmission par le CDG à la Préfecture de l'arrêté portant les déclarations de création et de vacance d'emploi.

4° - Le CDG adresse aux collectivités un récipissé précisant la date de la publicité légale et le numéro d'enregistrement.

5° - Arrêté de nomination établi par la collectivité visant la déclaration de création ou de vacance d'emploi

Faire un appel à candidatures = diffuser une offre d'emploi

► Pourquoi ?

Recherche de candidats

► Quand ?

Une fois le besoin de recrutement identifié, diffusion pendant un délai raisonnable (de 4 à 8 semaines suivant le grade)

► Comment ?

Saisie de l'offre (appel à candidatures) par la collectivité sur le site :

www.emploi-territorial.fr

** Une délibération n'est exécutoire qu'après transmission au contrôle de légalité et affichage*

La date d'effet de la délibération ne peut être antérieure à la transmission au contrôle de légalité et à l'affichage

**COMMENT FAIRE UNE PUBLICITE AVEC OU SANS APPEL A CANDIDATURES
SUR LE SITE : www.emploi-territorial.fr**

3 options :

Saisir une opération + vacance (publicité légale)

Liste des cas

- ▶ Création d'un emploi
- ▶ Mutation
- ▶ Radiation des cadres (retraite, démission, ...)
- ▶ Disponibilité supérieure à 6 mois
- ▶ Détachement de longue durée (+ de 6 mois)
- ▶ Nomination d'un agent devenu lauréat de concours
- ▶ Promotion interne (inscription sur liste d'aptitude)
- ▶ Recrutement sur un emploi fonctionnel et renouvellement
- ▶ Modification du temps de travail

Saisir une opération + vacance (publicité légale) + offre (appel à candidatures)

Liste des cas

- ▶ Création d'un emploi
- ▶ Mutation
- ▶ Radiation des cadres (retraite, démission, ...)
- ▶ Disponibilité supérieure à 6 mois
- ▶ Détachement de longue durée (+ de 6 mois)
- ▶ Fin d'un CDD sur emploi permanent
- ▶ Recrutement sur un emploi fonctionnel et renouvellement

Saisir une opération + offre (appel à candidatures) sans vacance (publicité légale)

Liste des cas

- ▶ Remplacement de congés divers (maternité, maladie)
- ▶ Accroissement temporaire d'activité
- ▶ Accroissement saisonnier d'activité
- ▶ Disponibilité de moins de 6 mois
- ▶ Détachement de moins de 6 mois

Lorsque la collectivité ne sait pas sur quel grade se fera le recrutement, elle a la possibilité de saisir une opération + offre puis de saisir la vacance une fois le grade connu en veillant à reprendre le même numéro d'opération.

Dans tous les cas de vacances d'emploi, la collectivité n'est pas obligée de pourvoir le poste immédiatement car la validité de la vacance perdure jusqu'à ce que l'emploi soit pourvu.

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.

L'avis du CTP est nécessaire pour les modifications supérieures à 10% du temps de travail ou si la diminution entraîne la perte d'affiliation à la CNRACL.