

QUAND FAUT-IL FAIRE UNE DÉCLARATION DE CRÉATION OU DE VACANCE D'EMPLOI ?

La Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) est une **procédure obligatoire et préalable** à tout recrutement dans la fonction publique territoriale, qu'il concerne un poste créé ou un poste qui devient vacant.

Vacance d'emploi : l'emploi apparaît sur le tableau des effectifs avec une durée hebdomadaire égale Création d'emploi : l'emploi est inexistant au tableau des effectifs d'où la nécessité de le créer

Les obligations des collectivités

Le principe d'égal accès à la fonction publique s'oppose à ce qu'un poste soit réservé, que ce soit pour une personne interne ou externe à la collectivité. En application de ce principe, et sauf exceptions prévues par la loi, toutes les vacances d'emploi doivent faire l'objet d'une publicité.

L'article 41 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 indique ainsi que : « *Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade (...)* ».

La collectivité doit s'assurer que le poste est créé dans le tableau des effectifs et qu'il est vacant. A défaut : l'organe délibérant doit créer le poste et inscrire les crédits afférents au budget. Après transmission de la délibération au contrôle de légalité, la déclaration peut être réalisée.

Le délai entre la publicité et le recrutement

La jurisprudence a fixé un délai raisonnable de 2 mois entre la publicité et le recrutement, qui peut être inférieur en fonction du profil de poste et des besoins de l'autorité territoriale notamment, tout en restant raisonnable (15 jours minimum).

Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une publicité légale est pourvu ou supprimé, l'autorité investie du pouvoir de nomination en informe immédiatement le centre de gestion.

Les missions du Centre de Gestion

Il assure la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C et anime une bourse de l'emploi par tous les moyens de nature à faciliter l'information des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics concernés. Ces obligations concernent l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux (affiliés ou non).

La publicité est assurée via le site [emploi-territorial](http://emploi-territorial.fr) et un arrêté reprenant l'ensemble des déclarations établi chaque semaine et transmis au contrôle de légalité.

Un mode opératoire dédié aux utilisateurs du portail emploi-territorial.fr est disponible sur le site www.cdgjura.fr/documentation/guides logiciels.

Dans quels cas la publicité légale est-elle obligatoire ?

Une très grande majorité de CDG s'accorde sur la définition suivante : « Un poste vacant peut correspondre, soit à un poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité ou l'établissement, soit à un poste libéré par le départ définitif ou temporaire du fonctionnaire. »

La notion d'emploi vacant s'entend quel que soit le mode de recrutement envisagé, et quelle que soit la personne appelée à occuper l'emploi, qu'elle soit titulaire ou contractuelle. Chaque vacance de poste donnant lieu à recrutement devra donc faire l'objet d'une publicité légale.

En cas d'absence de publicité légale...

L'absence de publicité légale entache de nullité la nomination. L'annulation de la nomination pourra avoir lieu :

- si l'illégalité est soulevée par le préfet lors du contrôle de légalité de l'arrêté ou du contrat,
- si la nomination est attaquée devant le tribunal administratif par toute personne s'estimant lésée par l'absence de publicité de l'offre, c'est à dire notamment tout candidat potentiel.

Le juge pourra accorder à l'agent dont la nomination a été annulée, des indemnités en réparation du préjudice subis.

En outre, la publicité légale fait courir les délais de recours à l'égard des tiers. Le juge considère que le point de départ de la publicité légale est la date à laquelle les services du contrôle de légalité accusent réception de l'arrêté de publicité et non la date d'envoi de la DVE par la collectivité au CDG chargé d'assurer cette publicité. Ainsi, en l'absence de publication, ces délais ne sont jamais forclos, la nomination pouvant donc être attaquée à tout moment.

Sous réserve de l'appréciation du juge administratif, une collectivité territoriale ne pourrait se dispenser d'une déclaration de vacance d'emploi que lorsque les circonstances exceptionnelles rendraient nécessaires le recrutement immédiat d'un agent contractuel pour faire face à un besoin extrêmement urgent, imprévisible ou momentané.

Que faire à la nomination de l'agent ?

A la nomination de l'agent et après réception du récépissé d'arrêté de déclaration des créations et vacances d'emploi établi par le CDG du Jura, la collectivité saisit en ligne sur le portail emploi-territorial.fr, le nom de la personne recrutée sur le poste vacant, son mode de recrutement (mutation, liste d'aptitude, recrutement sans concours...) et sa date de recrutement.

A des fins statistiques, il est demandé aux collectivités de renseigner 2 champs facultatifs : la date de naissance de la personne recrutée et son niveau d'études.

L'opération de recrutement est clôturée automatiquement lorsque la décision de recrutement est renseignée.

Tableau récapitulatif : Quand faut-il faire une DVE ?

Voir en page suivante.

	Vacance d'emploi	Pas de vacance d'emploi
	déclaration	Pas de déclaration
Départ temporaire du fonctionnaire		
Congé suite à accident de travail		X
Congés de maladie, maternité, parentale		X
Congé de présence parentale	X	
Décharge de service pour activité syndicale		X
Détachement de courte durée (inférieur à 6 mois)		X
Détachement de longue durée (supérieur à 6 mois)	X	
Détachement pour stage		X
Disponibilité d'office après congé maladie (- de 6 mois)		X
Disponibilité d'office après congé maladie (+ de 6 mois)	X	
Disponibilité pour raisons familiales (- de 6 mois)		X
Disponibilité pour raisons familiales (+ de 6 mois)	X	
Disponibilités discrétionnaires	X	
Exclusion temporaire de fonction		X
Mise à disposition		X
Position hors-cadre	X	
Suspension		X
Temps partiel		X
Départ définitif du fonctionnaire		
Abandon de poste	X	
Décès	X	
Démission	X	
Fin de détachement sur emploi fonctionnel	X	
Interdiction d'exercer un emploi public	X	
Licenciement	X	
Mutation externe	X	
Perte de la nationalité française	X	
Radiation pour déchéance des droits civiques	X	
Réintégration pour ordre et mutation ou détachement vers une autre collectivité le même jour		X
Retraite	X	
Révocation	X	
Autres cas		
Avancement de grade		X
Nomination par promotion interne	X	
Collaborateurs de cabinet		X
Création d'un emploi (temps complet ou temps non complet)	X	
Emploi d'origine suite à détachement sur emploi fonctionnel	X	
Emploi de droit privé		X
Emploi vacant suite à promotion interne	X	
Emploi d'assistant maternel		X
Mutation interne	X	
Accroissement saisonnier ou temporaire d'activité (emploi non permanent)		X
Nomination d'un agent lauréat occupant auparavant le poste comme non titulaire	X	
Renouv. contrat agent non titulaire sur emploi permanent sauf remplacement	X	
Transfert de personnel		X
Transformation substantielle d'un emploi (augment. du temps de travail > à 10 %)	X	
Recrutement sur un emploi fonctionnel de direction	X	

