

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

Références : Code général de la fonction publique (articles L.313-4, L. 332-8 1° à 6°, L.332-10, L.332-13, L.332-14, L.343-1, L.332-24, L.352-4, L.451-9, L.452-34...)

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 vacant.

Elle vise à garantir le principe d'égal accès aux emplois publics, la transparence des recrutements, à faciliter la mobilité des fonctionnaires et à favoriser le recrutement des lauréats de concours.

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. Elles doivent être portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics.

La collectivité doit s'assurer que le poste est créé au 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 de deux mois entre la publicité et le recrutement. Ce délai peut être inférieur en fonction du profil de poste et des besoins de la collectivité 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. Ces obligations concernent l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux (affiliés ou non au CDG).

La publicité est assurée via le site emploi-territorial.fr. Le Président du CDG prend, chaque semaine un arrêté compilant l'ensemble des déclarations qu'il transmet au contrôle de légalité.

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 doit 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 (ou tout candidat potentiel) par l'absence de publicité de l'offre,

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

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, la collectivité saisit en ligne sur le portail emploi-territorial.fr, le nom de la personne recrutée sur le poste, son mode de recrutement (mutation, liste d'aptitude, recrutement sans concours...) et la date du 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.

Quand faut-il faire une DVE ?

	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, parental		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 (uniquement sur le grade d'accueil)	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		
Fin de détachement sur emploi fonctionnel	X	
Interdiction d'exercer un emploi public	X	
Intégration directe au sein d'une autre filière, au sein d'une autre fonction publique	X	
Licenciement	X	
Mutation externe	X	
Perte de la nationalité française	X	
Radiation des cadres (démission, abandon de poste, licenciement, révocation, rupture conventionnelle, retraite, décès)	X	
Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent		
Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	X	
Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	X	
Emplois des communes de moins de 1 000 h et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 h	x	
Emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes < 1 000 h	X	
Tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %		
Contrat de projet	X	
Emploi des communes de moins de 2 000 h et des groupements de communes de moins de 10 000 h dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité	X	

Autres situations		
	Vacance d'emploi	Pas de vacance d'emploi
	Déclaration	Pas de déclaration
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	
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	