



La déclaration de vacance d'emploi...

Toute déclaration de création ou de vacance d'emploi et offre d'emploi doit être obligatoirement effectuée par le biais de la dématérialisation sur le portail "Emploi Territorial".

Si vous le souhaitez, vous pouvez télécharger le module d'aide à la saisie des déclarations sur notre site internet dans la rubrique "Emploi/Bourse de l'Emploi/Aide à la saisie des offres et déclarations".

Questions diverses...

Qu'est-ce qu'une vacance d'emploi ?

"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 faire l'objet d'une publicité légale.

Le contenu de la publicité légale

Les mentions suivantes doivent obligatoirement figurer dans la publicité légale :

- le motif de la vacance,
- la description du poste à pourvoir,
- la ou les grades correspondant à l'emploi vacant,
- dans l'hypothèse où l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi.

L'offre d'emploi, qui n'est, quant à elle, pas obligatoire, peut être complétée par tout élément permettant d'assurer une publicité plus complète.

Les délais

Dans la pratique, un délai minimum de **2 mois** entre la déclaration et la nomination semble suffisant pour la plupart des cas de recrutement: c'est ce délai qui devra être appliqué, hors cas particuliers.

On distingue 3 types de délais :

1. Le délai entre la vacance de poste effective et la déclaration de vacance de poste auprès du Centre de Gestion :
 - quand la vacance d'emploi résulte d'un évènement imprévisible, la collectivité doit effectuer immédiatement la déclaration de vacance, si elle a l'intention de pourvoir le poste ;
 - quand la vacance d'emploi résulte d'un évènement prévisible, la déclaration doit intervenir dès que la vacance est certaine, même si cette date n'est pas échue ;
 - quand il s'agit d'un emploi nouvellement créé, la déclaration peut être effectuée dès que la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire, c'est-à-dire après transmission au contrôle de légalité et affichage.
2. Le délai entre la date de la déclaration et la nomination de l'agent recruté : ce délai doit être "raisonnable", c'est-à-dire permettre à toute personne intéressée de prendre connaissance de l'offre et de présenter sa candidature. La jurisprudence a notamment estimé qu'un délai d'un mois était trop court.
3. Le délai entre la date de la déclaration et le recrutement d'un agent contractuel : la collectivité peut recruter un agent contractuel pour une durée d'un an renouvelable une fois, quand elle ne parvient pas à trouver d'agent titulaire dont le profil correspond à l'emploi. Un délai "raisonnable" de publicité est requis : la jurisprudence fixe globalement ce délai à deux mois à partir de la date de publication effective.

Les obligations des collectivités

Les collectivités et établissements publics (affiliés ou non) sont tenus de communiquer au centre de gestion compétent leurs déclarations de créations et vacances d'emplois.

Cette transmission relève de la compétence de l'autorité territoriale, c'est à dire le maire ou le président.

Les obligations du Centre de Gestion

Les Centres de Gestion ont pour mission :

- d'assurer la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C
- d'assurer une bourse de l'emploi par tous les moyens de nature à faciliter l'information, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés.

Cette publicité est effectuée sur deux supports :

- le portail de l'emploi public "Emploi Territorial" (offres d'emploi et arrêtés de déclaration de vacance d'emploi > [Cliquer ici pour y accéder](#))
- le site du Centre de Gestion (arrêtés de déclaration de vacance d'emploi) > [Cliquer ici pour y accéder](#)

Quand faire une déclaration d'emploi ?

La déclaration d'emploi intervient après :

- ➔ un recrutement direct (sans concours)
- ➔ un recrutement avec concours
- ➔ une mutation
- ➔ un détachement
- ➔ une modification de durée hebdomadaire (sauf le temps partiel)
- ➔ une promotion interne
- ➔ *un renouvellement de contrat*
- ➔ ou encore par un agent non titulaire dans les conditions prévues aux articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, *article 41 alinéa 1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ("Lorsqu'un emploi 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.")*

Quand faire une offre d'emploi ?

La déclaration d'offre d'emploi doit être effectuée quand la collectivité recherche un agent et souhaite recevoir des candidatures.

Quand faire une déclaration de création d'emploi ?

La déclaration de création d'emploi intervient si le poste a été créé par délibération.

Exemple : Une collectivité, qui souhaite recruter un agent pour lequel le poste ne figure pas au tableau des effectifs, doit effectuer une création d'emploi.

Quand faire une déclaration de vacance d'emploi ?

La simple déclaration de vacance d'emploi intervient si le poste est déjà créé au tableau des effectifs.

Exemple : Une collectivité, qui souhaite stagiairiser un de ses agents non titulaire ou remplacer un agent parti en retraite, doit effectuer une vacance d'emploi car il s'agit d'une régularisation.

Combien de temps est valable une déclaration de vacance d'emploi ?

Une DVE reste valable jusqu'à ce qu'un agent soit nommé sur le poste ou jusqu'à ce qu'elle soit annulée.

Selon les dispositions de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois déclarés vacants peuvent être pourvus par le recrutement d'un fonctionnaire, par nomination d'un agent inscrit sur une liste d'aptitude, par mutation, détachement, intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voies de promotion interne et d'avancement de grade.

Cette formulation, issue de la loi du 12 mars 2012, a vocation à favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi dans la Fonction Publique Territoriale et à limiter le phénomène des reçus-collés en assurant une meilleure information sur les emplois vacants et en affichant la priorité donnée à la nomination des candidats inscrits sur listes d'aptitude après concours.

La loi de 2012 supprime par ailleurs le principe selon lequel l'autorité territoriale ne peut pourvoir un emploi vacant, après 4 mois de recherches infructueuses, que par le recrutement d'un lauréat de concours.

Dans quels cas peut-on faire une DVE sans publicité ?

L'arrêté pris par le CDG par suite d'une DVE constitue en tant que tel la publicité légale. La publicité élargie, encore appelée publicité étendue ou DVE assortie d'une offre, n'a pas de caractère obligatoire. C'est une manière, pour la collectivité, d'élargir le panel de choix entre plusieurs candidats et d'ouvrir le champ des possibles en termes de recrutement.

Un agent avance de grade, la déclaration de création/vacance d'emploi est-elle obligatoire ?

Depuis l'entrée en vigueur de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, la vacance d'emploi n'est plus obligatoire en cas d'avancement de grade. Il n'est donc pas utile de faire parvenir de DVE au Centre de Gestion.

La seule obligation qui incombe à la collectivité est la modification de son tableau des effectifs.