

Fiche pratique

Déclaration de vacance d'emploi



Références :

- Code général de la fonction publique Article L311-1 à L314-1
- Décret n°2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois versants de la Fonction Publique (Place de l'Emploi Public)
- Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels
- Décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques
- Circulaire du 03 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique communaux trois fonctions publiques

Qu'est-ce que c'est ?

La déclaration de création ou de vacance d'emploi (DVE) est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement sur emploi permanent dans la fonction publique territoriale.

Où faire une déclaration de vacance d'emploi ?

Le site www.emploi-territorial (SET) vous permet de saisir vos déclarations de vacance et de création d'emploi et de diffuser vos offres d'emplois.

Le site <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/>, espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique a été créé pour favoriser la mobilité inter-fonction publique. Pour la Fonction Publique Territoriale, il est alimenté automatiquement par le site emploi-territorial.fr.

Obligations des collectivités et établissements publics ?

La déclaration de création ou de vacance d'emploi (DVE) constitue une obligation légale dont le non-respect, en cas de recours devant un juge, peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent.

L'objectif est d'assurer une transparence plus efficace des emplois vacants, de faciliter la mobilité des agents et de favoriser le bon déroulement de la carrière des agents de la fonction publique.

L'article 1 du décret n°2022-598 du 20 avril 2022 dispose que « la création ou vacances de tout emploi permanent (...) fait l'objet sans délai, d'une publicité sur **un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique**. Cette obligation de publicité s'applique dans le respect des conditions prévues par l'article L.313-4 de ce même code. Les **emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an** font également l'objet de l'obligation de publicité prévue au présent article.

↳ Ainsi, **toute vacances ou création d'emploi permanent**, ainsi que les **contrats d'une durée supérieure ou égale à un an** doivent faire l'objet d'une **offre sur « Emploi territorial »** afin de générer une offre dans « Choisir le Service Public » et de satisfaire à l'obligation de publicité.

Quel est le délai à respecter ?

L'article 4 du décret n°2022-598 du 20 avril 2022 fixe à **un mois minimum** la durée de vacances sur l'espace numérique commun (sauf urgence manifeste : besoin d'assurer la continuité du service public).

Quand faire une déclaration ?

Les déclarations doivent être faites sur emploi-territorial seulement si le poste a déjà été créé par délibération.

La collectivité peut décider de ne pas pourvoir immédiatement un poste vacant. Elle doit procéder à une déclaration de poste auprès du CDG qu'à partir du moment où elle décidera de le pourvoir.

Pour les contrats non permanents, seuls les contrats de projet sont concernés par la déclaration d'emploi, il doit aussi avoir fait l'objet d'une création par délibération.



Je dois faire une déclaration dans les cas suivants :

- ✓ **En cas de départ définitif d'un agent** (abandon de poste, décès, démission, fin de détachement sur emploi fonctionnel, retraite...)
- ✓ **En cas de création d'emploi** (attention le poste doit être créé par délibération avant d'être déclaré sur emploi-territorial)
- ✓ **En cas de recrutement et de renouvellement d'un agent contractuel sur un poste vacant**
- ✓ **En cas de transformation d'un emploi** (modification de la durée hebdomadaire de service de 10% - attention cela nécessite l'avis préalable du Comité Social Territorial - CST)
- ✓ **En cas de contrat de projet**
- ✓ **Les autres cas** : détachement et disponibilité de plus de 6 mois, disponibilité discrétionnaire, mise à disposition, emploi d'origine suite à détachement sur emploi fonctionnel, vacance d'emploi suite à promotion interne, mutation interne, rupture conventionnelle, transfert de personnel, transformation d'un emploi.



Je ne dois pas faire de déclaration dans les cas suivants :

- ✗ **En cas de départ temporaire de l'agent** (**sauf** dans les cas suivants : détachement, disponibilité discrétionnaire, disponibilité de plus de 6 mois et mise à disposition.)
- ✗ **En cas d'emploi non permanent** (contrats saisonniers, accroissements temporaires d'activités, contrats aidés)
- ✗ **Les autres cas** : avancement de grade, apprentissage, collaborateurs de cabinet ou de groupe d'élus, assistant maternel.

Définition :

☛ **Un emploi permanent** est créé pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration. Sur ce type d'emplois, la priorité est donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours.

☛ **Un emploi non permanent** est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier.



Que doit contenir la déclaration de vacance d'emploi ?

La saisie de l'avis de vacance comporte obligatoirement les informations suivantes :

- Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- Le type de saisie : création ou vacance d'emploi ;
- La catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi ;
- L'autorité de recrutement ;
- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- Les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis ;
- L'intitulé du poste ;
- La localisation géographique de l'emploi ;
- La date de vacances de l'emploi ;
- L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

En outre, l'avis de vacance peut mentionner, le cas échéant :

- la durée minimale ou maximale d'occupation des emplois fixée par arrêté ministériel ;
- la rémunération liées à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.

Qui transmet les déclarations au contrôle de légalité ?

Le Centre de Gestion assure la publicité des déclarations de vacances/créations d'emploi ainsi que des annulations de déclarations. Toutes les semaines, un arrêté de vacances/création d'emploi est générer via le site emploi-territorial. Une fois cet arrêté validé par le contrôle de légalité, il est diffusé sur le site du Centre de Gestion.

Une fois la publicité légale effectuée, un récépissé qui précise la date de la publication et le numéro d'enregistrement est transmis aux collectivités. Ce dernier devra figurer sur l'arrêté de nomination de l'agent recruté sur le poste.

Quels risques ?

L'absence de publicité légale, peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent.

L'annulation de la nomination pourrait 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 subi.

En outre, la publicité légale fait courir les délais de recours à l'égard des tiers. Ces délais sont fixés à deux mois à compter de la date de publication.

En l'absence de publication, ces délais ne sont jamais forclos, la nomination peut 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 (exemple : décès).

Qui contacter au CDG27 ?

Vous pouvez contacter le service emploi pour les questions concernant les déclarations de vacances d'emploi/offres et l'utilisation du site emploi-territorial : emploi@cdg27.fr

Pour les questions concernant le statut et la carrière de vos agents vous pouvez contacter le service carrières : service.carrieres@cdg27.fr

Informations pratiques

Un tutoriel sur l'utilisation du site emploi-territorial est disponible au lien qui suit : <https://www.cdg27.fr/emploi/bourse-de-lemploi/faire-une-declaration/>

Des procédures sur le recrutement des agents sont disponibles sur le site du CDG27 au lien qui suit : <https://www.cdg27.fr/carrieres-et-statut/recruter-un-agent/>