

Déclarations de création et de vacance d'emploi : rappel des règles juridiques sur l'obligation de publicité des emplois territoriaux

Afin de vous guider dans la saisie de vos déclarations de création et de vacance d'emploi, un livret rappelant les règles juridiques sur l'obligation de publicité des emplois territoriaux est disponible.

Vous y trouverez un rappel des notions de déclarations de création, de vacance et d'offre d'emploi, ainsi que tous les cas particuliers dans lesquels il convient, ou non, de procéder à ces opérations.

La déclaration de création et de vacance d'emploi - rappel des règles



**Livret rappelant les règles juridiques
sur l'obligation de publicité des emplois territoriaux**



La déclaration de création et de vacance d'emploi

Bourse de l'emploi



Service Bourse de l'emploi
Votre satisfaction est notre métier.



La déclaration de création et de vacance d'emploi

La procédure de déclaration de création et de vacance d'emploi vise plusieurs objectifs : garantir le principe d'égal accès aux emplois publics et la transparence des recrutements, faciliter la mobilité des fonctionnaires et favoriser le recrutement des lauréats de concours.

• Une obligation légale

L'égal accès aux emplois publics est un principe constitutionnel, toutes les déclarations et vacances d'emploi doivent faire l'objet d'une publicité. En application des articles [L.313-4](#) et [L.452-36](#) du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), les employeurs territoriaux sont tenus de communiquer au Centre de Gestion de leur ressort géographique, les créations et vacances d'emploi, toutes catégories confondues (A, B et C).

Le non-respect de cette procédure obligatoire, en cas de recours devant le juge administratif, peut entraîner l'annulation du recrutement.

• Le rôle du CIG et du CNFPT

La publicité des créations et vacances d'emploi de catégorie A, B et C est assurée par les Centres de Gestion, sauf pour les cadres d'emplois :

- des administrateurs territoriaux,
- des conservateurs territoriaux du patrimoine,
- des conservateurs territoriaux des bibliothèques,
- des ingénieurs en chef territoriaux,

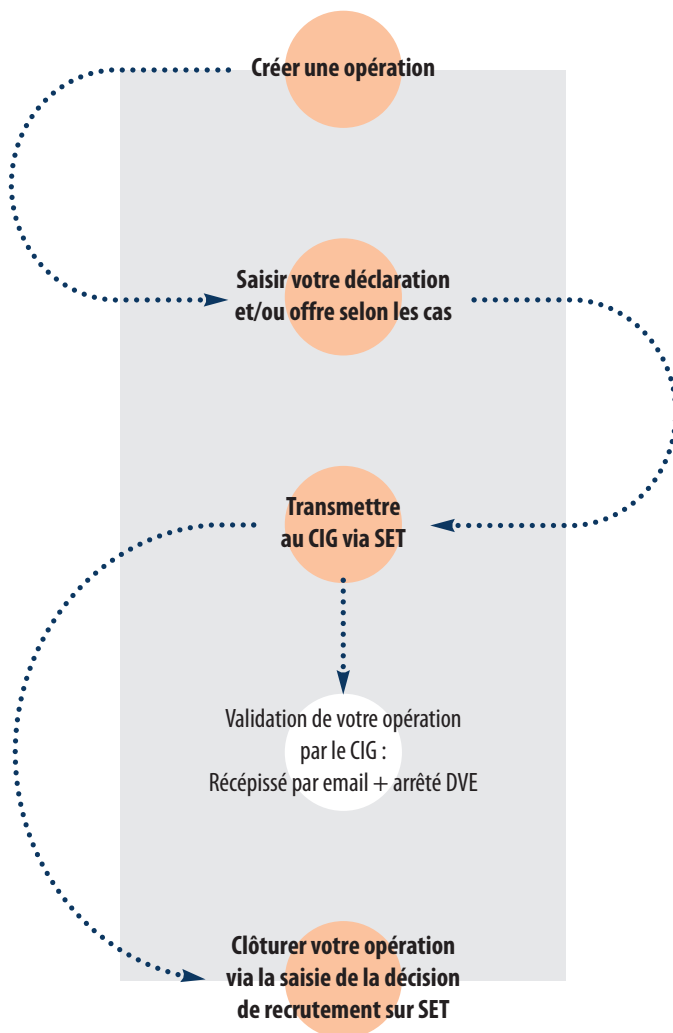
dont la publicité relève du CNFPT ([art. L.452-34](#) et [art. L.451-9](#) du CGFP).

• Un portail unique de saisie de vos Déclarations de Création ou de Vacance d'Emploi (DVE) et offres : le site Emploi Territorial

Les collectivités saisissent leurs créations et vacances d'emploi sur le [site emploi-territorial.fr](#). Un arrêté des DVE, de toutes les catégories, est dressé tous les mardis et jeudis pour transmission au contrôle de légalité par le CIG Grande Couronne pour visa.

À son retour de Préfecture, l'arrêté est publié sur le site emploi territorial ainsi que sur le site du CIG, [www.cigversailles.fr](#), la DVE est alors devenue exécutoire. Les collectivités reçoivent alors un numéro de DVE par courriel.

• Les étapes de votre saisie sur le Site Emploi Territorial (SET)



• Dans quels cas dois-je effectuer une déclaration de création ou de vacance d'emploi ?

Un poste vacant peut correspondre, soit à un poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, soit à un poste libéré par le départ définitif ou temporaire du fonctionnaire.

• Départ définitif du fonctionnaire (liste non exhaustive)

Obligation de DVE	
Mutation interne et externe	Mutation à la demande de l'agent. Changement d'affectation interne.
Radiation des cadres	Démission. Abandon de poste. Licenciement. Révocation. Retraite. Rupture conventionnelle. Décès.
Intégration directe	Au sein d'une autre filière. Au sein d'une autre fonction publique.

• Départ temporaire du fonctionnaire (liste non exhaustive)

Obligation de DVE	
Détachement de longue durée	À partir de 6 mois. Détachement pour stage : DVE obligatoire uniquement sur le grade d'accueil.
Disponibilité	D'office pour raison de santé ou de droit pour raisons familiales de plus de 6 mois. Les autres cas de disponibilité dès le 1 ^{er} jour de placement en disponibilité.
Détachement sur emploi d'expert de haut niveau et directeur de projet	DVE sur l'emploi d'accueil.

• Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (liste non exhaustive)

Obligation de DVE

Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes

[Art L332-8 1° CGFP](#)

Les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté

[Art L332-8 2° CGFP](#)

Emplois des communes - de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant - de 15 000 habitants

[Art L332-8 3° CGFP](#)

Emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes - de 1 000 habitants

[Art L332-8 4° CGFP](#)

Pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %

[Art L332-8 5° CGFP](#)

Emplois des communes - de 2 000 habitants et des groupements de communes de - 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité

[Art L332-8 6° CGFP](#)

La DVE est obligatoire :

- pour chaque renouvellement de ces contrats y compris lorsque le renouvellement implique la conclusion d'un CDI ([art. L332-10 CGFP](#)).
- lorsque l'agent recruté sur le fondement de l'[article L332-8 CGFP](#) bénéficie de la portabilité de son CDI ([art. L332-12 CGFP](#)).

• Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi permanent (liste non exhaustive) - suite

Obligation de DVE	
<p>Dans le cadre d'un emploi fonctionnel accessible par recrutement direct sur le fondement de l'article L343-1 CGFP</p>	<p>Le recrutement direct sur emploi fonctionnel est soumis à condition de seuil démographique.</p> <p>Il est possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les emplois de DGS, DGAS des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ; - pour les emplois fonctionnels de DGS, DGAS et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ; - pour les emplois de directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. <p>En-dessous de ce seuil, seul le recrutement par détachement sur emploi fonctionnel est prévu par les textes.</p>
<p>Remplacement d'un agent momentanément indisponible Art. L332-13 CGFP</p>	<p>Initialement prévue dans le cadre de recrutement sur un emploi permanent pour un besoin permanent, le décret n° 2019-1414 a étendu l'obligation de DVE aux recrutements sur un emploi permanent pour un besoin temporaire.</p>
<p>Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire Art L332-14 CGFP</p>	
<p>Personnes en situation de handicap Art L352-4 CGFP</p>	<p>Catégories A, B ou C sous condition de diplôme.</p>
<p>Contrat de projet Art L332-24 CGFP</p>	<p>La DVE associée à une offre d'emploi est un préalable obligatoire pour les contrats de projet.</p>

• Dans quels cas ne dois-je pas effectuer de DVE ?

Il n'y a pas d'obligation à faire une DVE (*liste non exhaustive*) :

- Pour les emplois pourvus uniquement par la voie de l'avancement de grade ;
- Pour un accroissement temporaire d'activité ;
- Pour un accroissement saisonnier d'activité ;
- Pour les emplois de collaborateurs de cabinet, collaborateurs de groupe d'élus ;
- Pour les emplois sous contrat de droit privé (*contrats aidés, apprentissage...*) ;
- Lors de la titularisation d'un stagiaire fonctionnaire ;
- En cas de titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage d'un travailleur en situation de handicap (*dispositif expérimental jusqu'au 6 août 2024 - décret n° 2020-530*).

• Dois-je publier une offre en plus de la DVE ?

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2019 l'obligation de publicité, sans délai, sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique (*Choisir le service public / Place de l'Emploi Public - PEP*) est organisée suivant les modalités prévues par le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018.

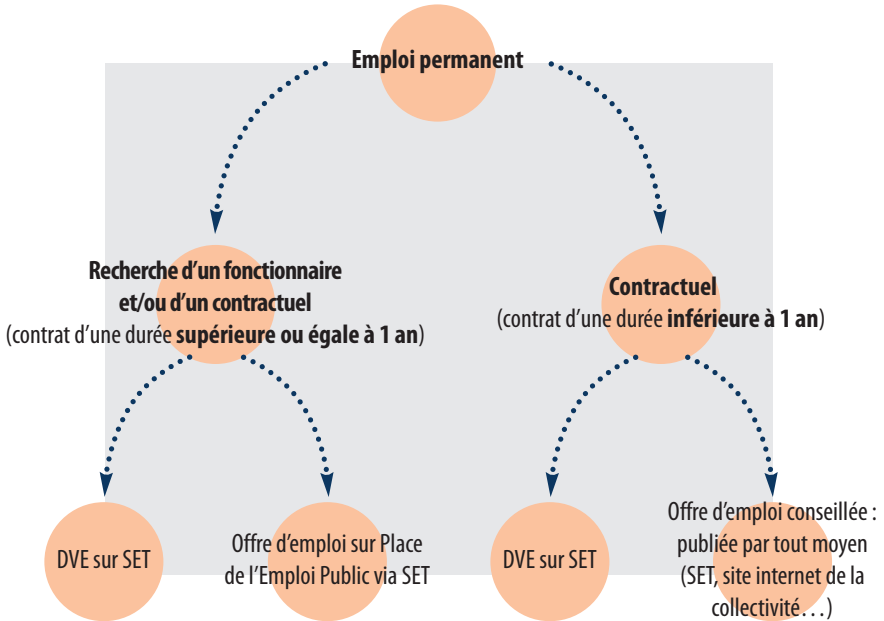
Cette obligation s'applique à la création ou vacance de tout emploi permanent (*à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par la voie d'avancement de grade*) et aux emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an.

En l'espèce, il s'agit des offres d'emploi qui doivent être publiées sur Choisir le service public / la Place de l'Emploi Public en plus de la DVE pour tous les emplois permanents et contrats d'au moins un an ainsi que leurs renouvellements.

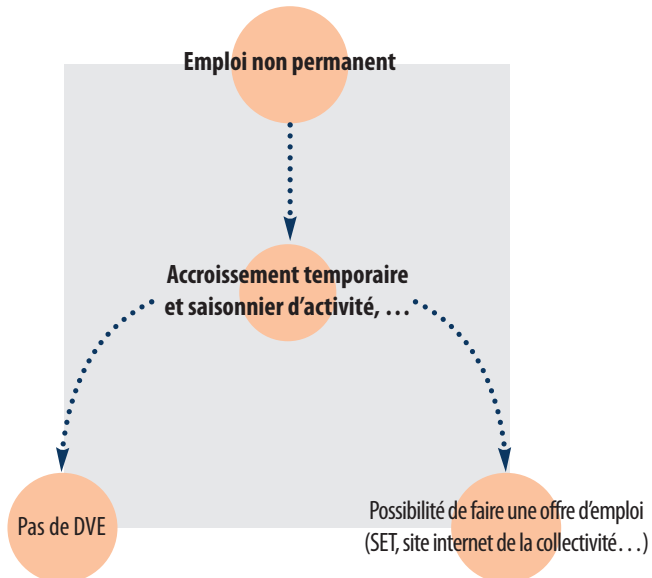
En pratique, il convient donc de publier sur le [site emploi-territorial.fr](https://www.emploi-territorial.fr) votre offre en plus de la DVE, celle-ci sera transmise automatiquement sur Choisir le service public / la Place de l'Emploi Public.

• L'obligation de publicité et les cas particuliers

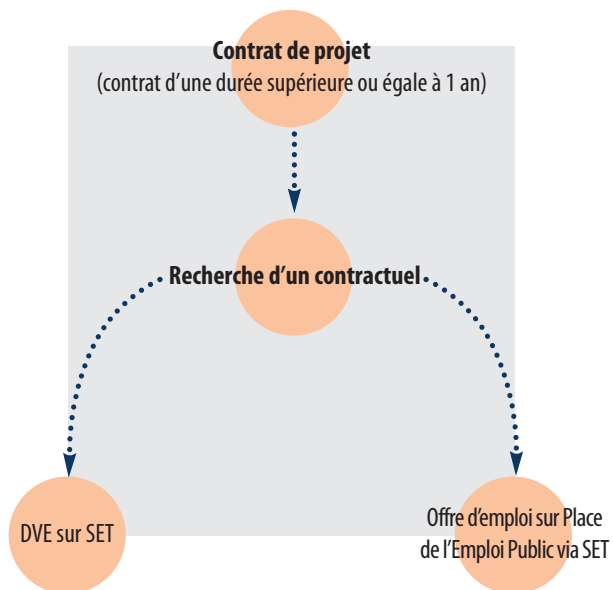
• Le principe de l'obligation de publicité



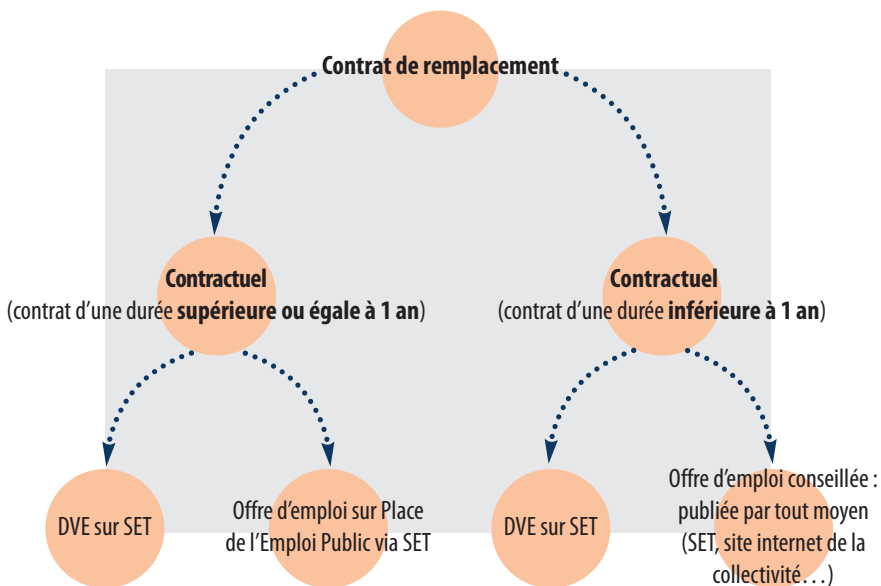
• Cas particulier n° 1 : l'emploi permanent



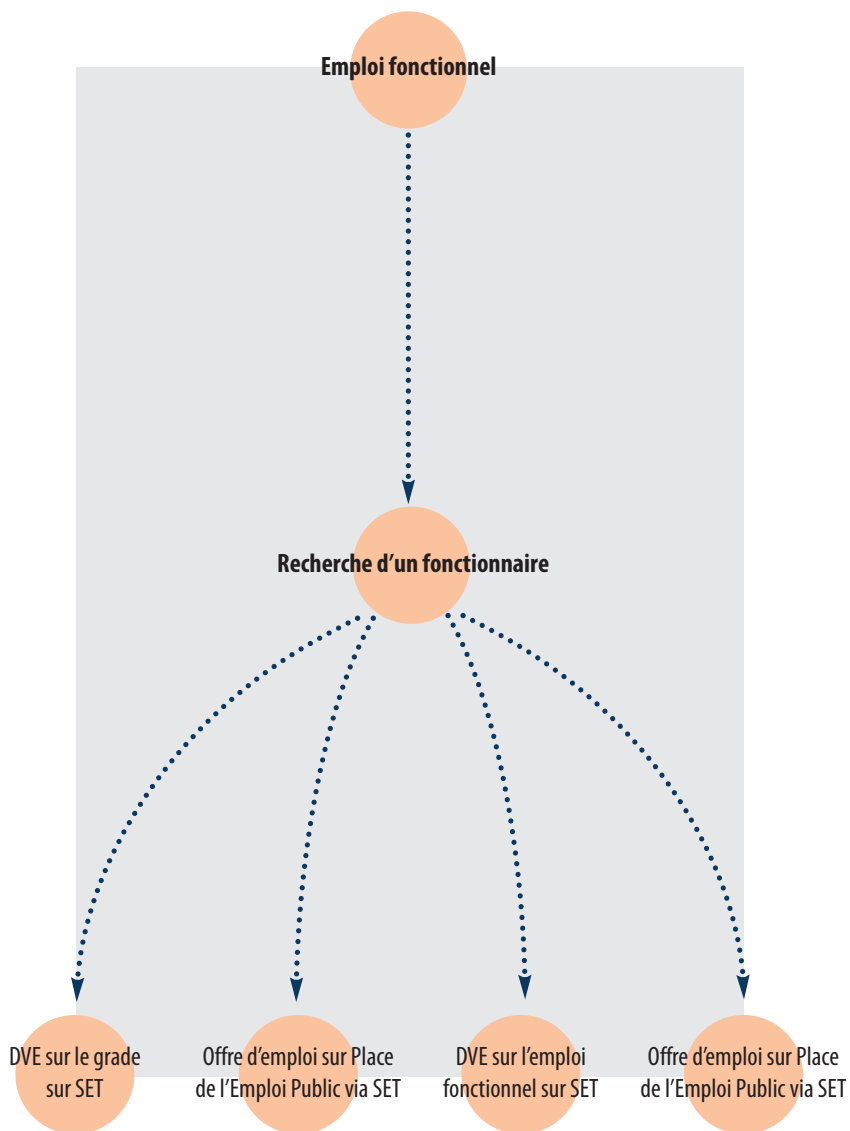
• Cas particulier n° 2 : le contrat de projet



• Cas particulier n° 3 : le contrat de remplacement

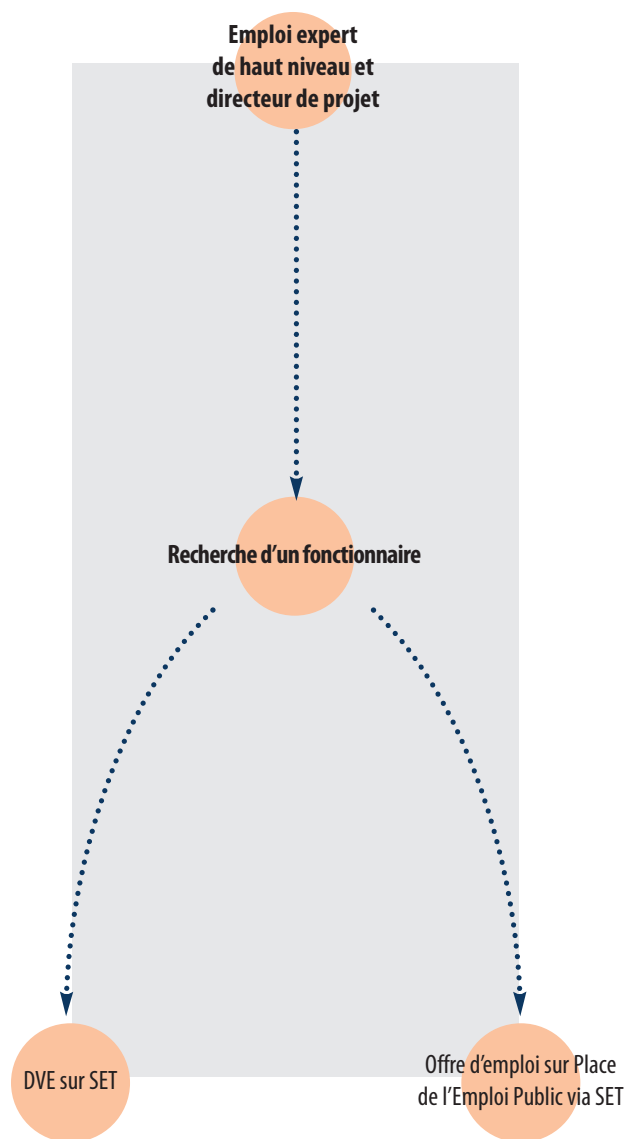


• **Cas particulier n° 4 : l'emploi fonctionnel en cas de recrutement par mutation puis détachement, ou intégration directe puis détachement**



En cas de recrutement par détachement, mobilité interne ou contrat, la DVE et l'offre d'emploi ne se font que sur l'emploi fonctionnel.

• Cas particulier n° 5 : emploi d'expert de haut niveau et directeur de projet



• A quel moment dois-je déclarer la création ou la vacance d'emploi (DVE + offre) ?

- Lorsque la vacance d'emploi survient de façon inopinée : déclaration immédiate par l'autorité territoriale au CIG.
- Lorsque la vacance d'emploi est prévisible : déclaration dès que la date de la vacance est certaine.

• Quelles sont les mentions obligatoires de l'offre associée à la DVE ?

L'offre d'emploi doit préciser :

- 1° Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- 2° La création ou la vacance d'emploi ;
- 3° La catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi ;
- 4° L'autorité de recrutement ;
- 5° L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- 6° Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- 7° Les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- 8° Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis ;
- 9° L'intitulé du poste ;
- 10° La localisation géographique de l'emploi ;
- 11° La date de vacance de l'emploi ;
- 12° L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

En outre, l'offre d'emploi peut mentionner, le cas échéant, les composantes de la rémunération liées à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.

[Art 3 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

[Art 1.4 de la circulaire du 27 décembre 2022](#)

Ainsi d'autres informations, à caractère facultatif, peuvent utilement compléter l'offre d'emploi telles que :

- Les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi ;
- Le fondement juridique du recrutement d'un agent contractuel.

[Art 2.1 de la circulaire du 27 décembre 2022](#)

• Quelle est la durée de validité d'une DVE ?

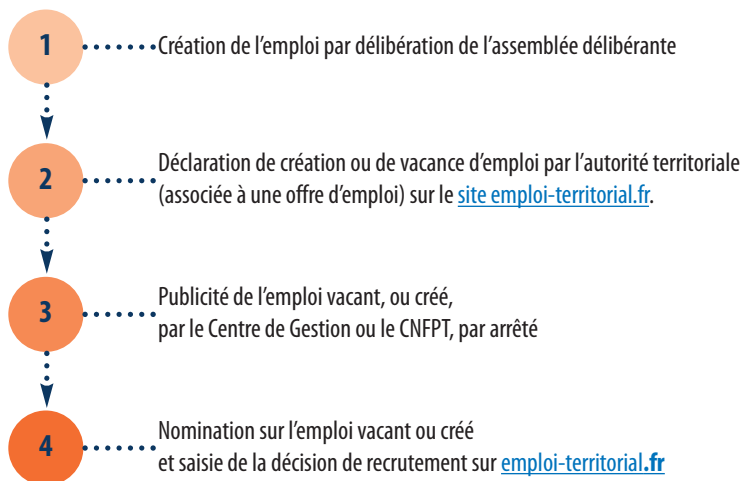
La validité d'une DVE perdure jusqu'à ce que le poste soit pourvu ou, le cas échéant, si la DVE est supprimée.

• Quel est le délai entre la DVE et la nomination ?

La durée de publication d'une DVE et de l'offre ne peut être inférieure à 1 mois (*sauf urgence pouvant être justifiée, notamment le cas d'un recrutement d'un agent contractuel pour remplacer un agent momentanément indisponible*).

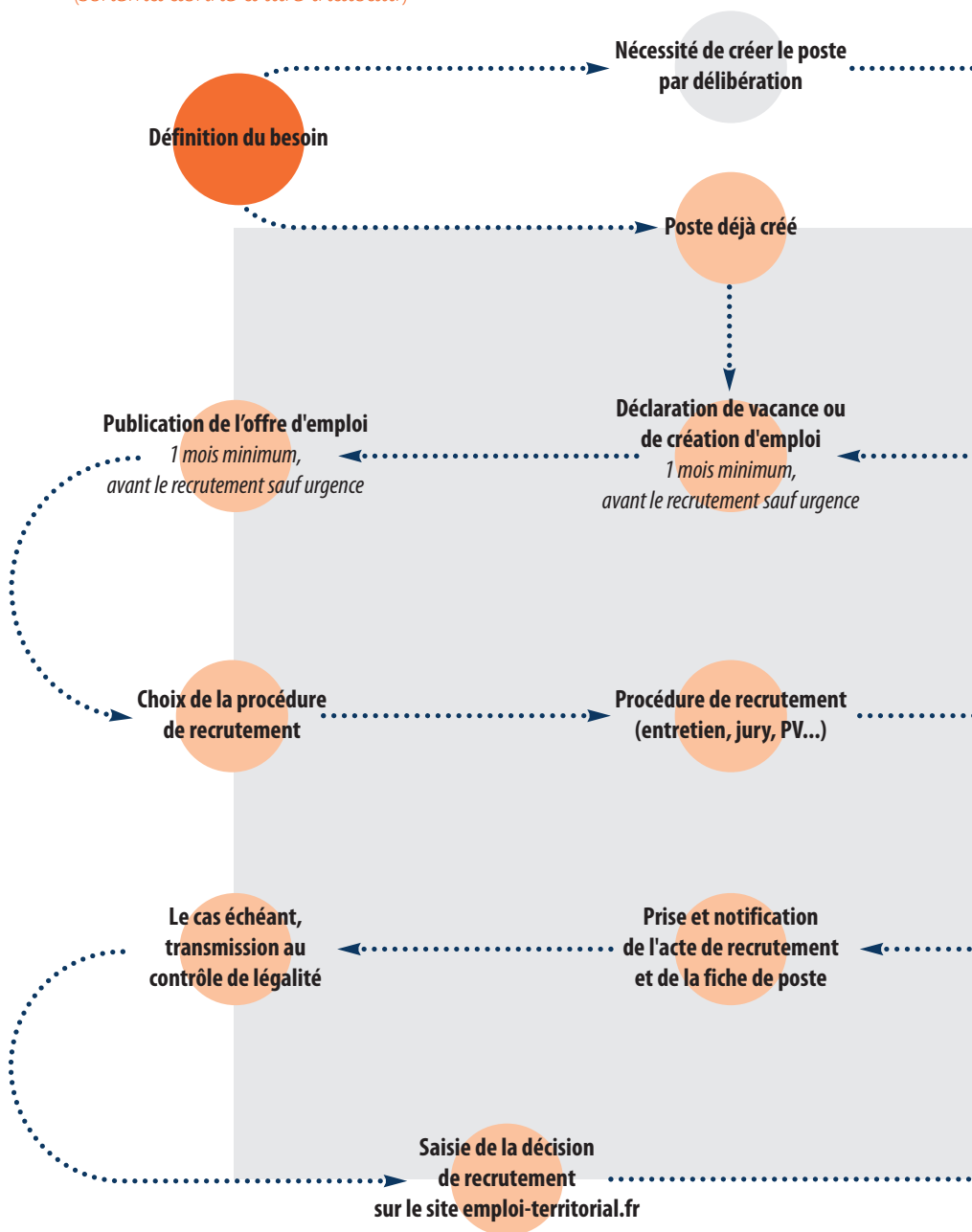
La nomination n'interviendra qu'à l'issue de cette publicité, ainsi que de la procédure de recrutement. Une fois l'acte d'engagement pris, il est obligatoire de saisir la décision de recrutement sur le site emploi-territorial.fr.

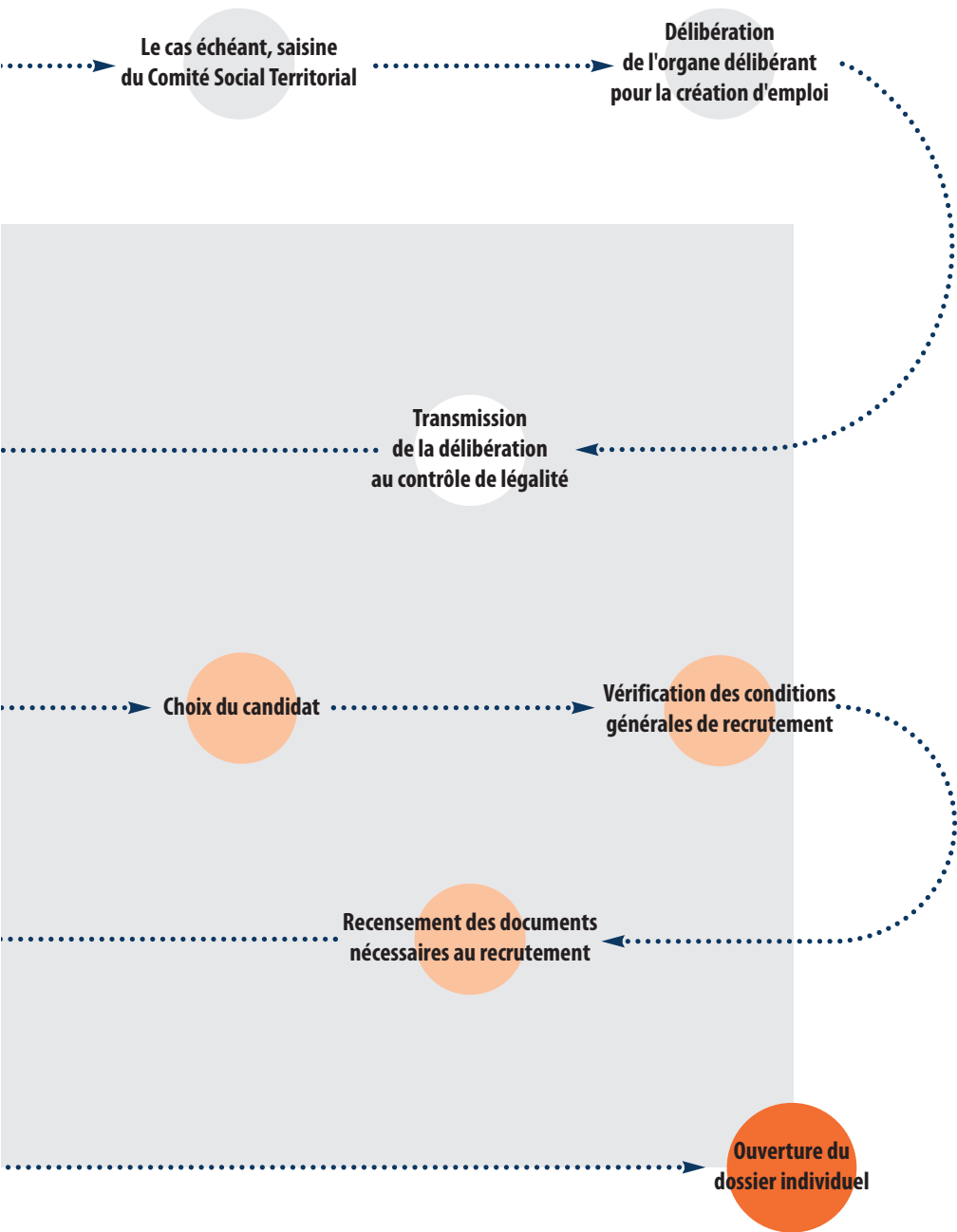
• Les étapes de la procédure



• Les principales étapes de la procédure de recrutement

(schéma donné à titre indicatif)







Service Bourse de l'emploi

Le service Bourse de l'emploi est à votre disposition.
Pour obtenir des renseignements supplémentaires,
n'hésitez pas à nous contacter :

bourse.emploi@cigversailles.fr - 01 39 49 63 81

www.cigversailles.fr