



**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE VAUCLUSE**

80, rue Marcel Demonque
AGROPARC - CS 60508
84908 AVIGNON Cedex 9
Tél. 04 32 44 89 30

Avignon, le

01 SEP. 2021

Le Président

à

Mesdames et Messieurs les Maires
et Présidents des collectivités et établissements
publics affiliés et non affiliés au Centre de gestion
de Vaucluse

PÔLE EMPLOI / CONCOURS

Affaire suivie par : Cédric LAFAURIE
04 32 44 89 30
emploi@cdg84.fr

Circulaire n° 21-38

Objet : La déclaration de création ou de vacance d'emploi

Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents,

Suite à la parution de la loi de transformation de la fonction publique et des procédures administratives qui s'imposent en matière de recrutements, il nous paraît important de recenser les obligations de publicité légale. Vous trouverez ci-dessous un rappel synthétique des règles de déclaration ou de création d'emploi :

Références juridiques :

La Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE)

- L'article 23-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que « *les collectivités et établissements publics sont tenus de communiquer au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent : 1° Les créations et vacances d'emplois, à peine d'illégalité des nominations* »
- L'article 41 de la loi précitée dispose également 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* ».

L'offre d'emploi

L'article 1^{er} du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 dispose que « *la création ou vacance de tout emploi permanent fait l'objet sans délai d'une publicité sur un espace numérique commun aux trois versant de la fonction publique. Cette obligation de publicité s'applique dans le respect des conditions prévues par l'article 41 du titre III du statut général des fonctionnaires. 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* ».

Définitions :

La **déclaration** constitue l'acte légal obligatoire qui sera enregistré par le Centre de Gestion, numéroté et répertorié dans un arrêté qui sera adressé en Préfecture.

La **création d'emploi** correspond à un poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité.

La **vacance d'emploi** correspond à un poste libéré à la suite d'un départ définitif ou de certains départs temporaires (exemple : disponibilité pour convenance personnelle).

La procédure de publicité

La **répartition entre le CNFPT et les CDG** : Les Centres de Gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de l'ensemble des cadres d'emplois, à l'exception des grades ou cadres d'emplois suivants :

- Les administrateurs territoriaux,
- Les conservateurs de bibliothèque,
- Les conservateurs du patrimoine,
- Les ingénieurs en chef,

pour lesquels, la publicité est assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

La procédure du Centre de Gestion :

- La collectivité saisie la déclaration de création ou de vacance d'emploi et la transmet au CDG.
- Le CDG assure la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C via le site emploi-territorial.
- Le CDG transmet à la Préfecture, pour le contrôle de légalité, l'arrêté récapitulatif des DVE.
- Le CDG envoie les récépissés de DVE aux collectivités dès signature du Président et transmission au contrôle de légalité.
- Lorsque le poste est pourvu, la collectivité en informe le CDG via l'extranet bourse de l'Emploi.

Le délai entre la date de la déclaration de vacance et la date de nomination de l'agent recruté

Le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 fixe à un mois minimum la durée de vacance sur l'espace numérique commun (sauf urgence manifeste : besoin d'assurer la continuité du service public).

Il convient ensuite de prévoir un délai supplémentaire pour organiser la procédure de recrutement. A ce titre indicatif, le juge administratif considérait jusqu'à présent que le délai raisonnable entre la déclaration de vacance et la nomination de l'agent recruté était de **deux mois**.

Cas dans lesquels l'offre est obligatoire

Les fonctionnaires sont prioritaires pour occuper les emplois permanents des collectivités territoriales. Cependant le recrutement d'agent contractuel pour pourvoir des emplois permanents est possible. A ce titre, il faut que le recrutement soit prononcé à l'issue d'une procédure de recrutement et donc faire suite à la diffusion d'une offre d'emploi.

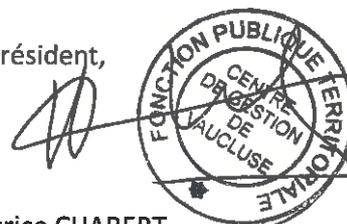
Pour les contrats d'une durée inférieure à un an sur emploi permanent, la publicité doit se faire par tout moyen (par exemple, sur le site internet de la collectivité).

Recrutement d'un contractuel sur emploi permanent - art 3-2, 3-3, 3-5 et 38	Oui	
Fin de l'engagement d'un agent contractuel qui occupe un emploi permanent	Oui	
Nomination d'un agent lauréat de concours occupant auparavant un poste en qualité d'agent contractuel	Oui	

Mes services restent à votre disposition pour tous renseignements complémentaires par téléphone au 04.32.44.89.30 ou par courriel à l'adresse emploi@cdg84.fr.

Je vous prie de croire, Mesdames et Messieurs les Maires et Présidents, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le Président,



Maurice CHABERT

Conséquences juridiques de l'absence de publicité légale

La déclaration de création de vacance d'emploi auprès de Centre de Gestion 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.

Au regard, des dispositions législatives et réglementaires actuelles, l'absence d'offre pour un emploi permanent, ainsi que pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à un an, pourraient emporter les mêmes conséquences, en cas de recours devant le juge.

SITUATIONS	DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI OBLIGATOIRE	
	Oui	Non
Création d'un nouvel emploi à temps complet ou non complet	Oui	
Création de poste suite à promotion interne	Oui	
Radiation des cadres d'un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause (retraite, démission, licenciement, révocation, décès, abandon de poste, ...)	Oui	
Mutation externe et interne	Oui	
Détachement de longue durée (plus de 6 mois)	Oui	
Mise en position hors cadre	Oui	
Disponibilité de plus de 6 mois pour raisons familiales ou d'office à l'expiration des droits statutaires à congé maladie et des autres disponibilités quelle que soit la durée	Oui	
Recrutement sur emploi fonctionnel de direction	Oui	
Avancement de grade		Non
Détachement pour stage de droit		Non
Suspension dans l'attente de la saisine du Conseil de discipline		Non
Emplois de collaborateur de cabinet		Non
Décharge de service pour activité syndicale d'A.S.A		Non
Rupture conventionnelle	Oui	
Transfert de personnel	Oui	
Transformation substantielle d'un emploi	Oui	
Emplois occasionnels (accroissement temporaire d'activité) – art 3 I 1°		Non
Emplois saisonniers (accroissement saisonnier d'activité) – art 3 I 2°		Non
Contrat de projet – art 3 II	Oui	
Recrutement d'un emploi aidé		Non
Recrutement d'un agent sur un emploi permanent pour remplacer un fonctionnaire – art 3.1		Non