



DÉCLARATION ET PUBLICITÉ DES CRÉATIONS ET VACANCES D'EMPLOIS

PROCÉDURE



TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 12.1, 14, 23, 23.1 et 41) ;
- Décret n° 85-643 du 16 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (articles 42 à 44) ;
- Décret n° 87-811 du 5 octobre 1987 modifié relatif au centre national de la fonction publique territoriale (article 41) ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (article 45).

LES PRÉALABLES À LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Pour être valides, les recrutements dans la fonction publique territoriale doivent répondre à plusieurs exigences :

Une exigence législative et réglementaire :

« **Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement** » (article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) après avis du comité technique. Chaque **délibération** doit mentionner le grade, le motif de recrutement, la nature des fonctions exercées et le niveau de rémunération (rémunération indiciaire en référence au grade). Les emplois ainsi créés sont reportés dans le **tableau des effectifs** annexé au budget et au compte administratif de la collectivité/l'établissement territorial(e).

Les postes devant figurer dans la délibération peuvent aussi bien être :

- des emplois permanents (à temps complet et non complet) ;
- des emplois non permanents (besoin occasionnel ou saisonnier, contrat d'apprentissage, emploi aidé).

En revanche, le recrutement d'un agent titulaire pour pourvoir le remplacement momentané de titulaires ne nécessite pas la prise de délibération. Il suffit à la collectivité/l'établissement d'établir un contrat pour la durée de l'absence et de le transmettre au contrôle de légalité.

ATTENTION : nonobstant le principe de libre administration des collectivités, le non-respect des exigences législatives et réglementaires entraîne le risque d'annulation pure et simple du recrutement par les services préfectoraux de contrôle de légalité. Se conformant à la circulaire de la DGCL du 2 mars 2012, le contrôle de légalité vérifie tout particulièrement le respect :

- des seuils démographiques pour certains emplois de catégorie A, les emplois fonctionnels, les recrutements directs ...
- des recours aux contractuels et leur renouvellement,
- des quotas de recrutement adoptés par la collectivité/l'établissement,
- du principe de parité avec les agents de l'Etat, notamment en matière de rémunération.

Une exigence financière :

« **Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.** » (article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Une exigence d'information :

« **Les collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 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 ;**
- 2° **Les nominations intervenues en application des articles 3, 38, 39, 44, 51, 64 et 68** » (article 23.1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Principe :

Une fois les procédures d'autorisation et de contrôle achevées, la collectivité/l'établissement doit procéder aux formalités de publicité. Elle/il doit en tout premier lieu **établir une déclaration de création ou de vacance de poste (DVE)**¹.

En vertu des dispositions de l'article 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, 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** (disposition introduite par l'article 45 de la loi du 12 mars 2012). La déclaration préalable au centre de gestion est obligatoire pour tout emploi permanent, que soit recruté un fonctionnaire ou un agent non titulaire (CE du 14/03/1997 n° 143800). Le fait qu'un recrutement soit effectué en interne n'exonère pas la collectivité de l'obligation de déclarer la vacance d'emploi (CE du 11/08/2009 n° 309132).

La déclaration de vacance d'emploi est une procédure administrative qui fait l'objet d'un arrêté pris par :

- le Président du CDG pour les catégories A, B et C ;
- le Président du CNFPT pour la catégorie A+ ; c'est le centre de gestion qui communique au CNFPT les créations et vacances d'emplois de la catégorie A + (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques).

Tous les recrutements ne nécessitent pas l'engagement d'une procédure de DVE, soit en raison du motif de recrutement, soit en raison du mode de recrutement, soit en raison du motif de départ du fonctionnaire qui occupait précédemment l'emploi objet du recrutement, soit en raison de la nature de l'emploi.

¹ Un poste vacant est :

- soit un poste nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité/l'établissement → l'emploi ne figure pas au tableau des effectifs d'où la nécessité de le créer par délibération ; la DVE relative à une création d'emploi ne peut être réalisée qu'après que la délibération créant l'emploi soit devenue exécutoire, c'est-à-dire transmise au contrôle de légalité ;
- soit un poste libéré par le départ définitif ou temporaire d'un agent → dans ce cas, l'emploi vacant figure déjà au tableau des effectifs avec précision de la durée hebdomadaire de travail.

	RECRUTEMENTS SOUMIS À L'OBLIGATION DE DVE La DVE est obligatoire dès lors que la collectivité/l'établissement souhaite affecter un agent sur un emploi	RECRUTEMENTS NON SOUMIS À L'OBLIGATION DE DVE
MOTIF ET MODE DE RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> - Création d'un emploi à temps complet ou non complet - Modification d'un emploi (durée de travail d'un agent, changement des conditions de rémunération d'un non titulaire) - Recrutement sur un emploi statutaire, suite à concours, par mutation, par détachement, par recrutement direct ou intégration directe - Recrutement d'un agent non titulaire de droit public sur un emploi permanent et son renouvellement en application des dispositions des articles 3.3 et 38 de la loi n° 84-53² - Nomination d'un agent devenu lauréat sur le poste qu'il occupait en qualité de contractuel - Recrutement suite à une promotion interne - Recrutement dans le cadre d'un PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale) 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'un agent non titulaire pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités - Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un contractuel absent (congé, maladie, maternité ...) - Avancement de grade (depuis la loi du 12 mars 2012)
NATURE DU DÉPART DU FONCTIONNAIRE AYANT PRÉCÉDEMMENT OCCUPÉ L'EMPLOI	<p><u>Départ définitif de l'agent</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mutation externe - Radiation des cadres, quelle qu'en soit la cause : <ul style="list-style-type: none"> - Départ à la retraite - Démission - Licenciement - Révocation - Décès - Abandon de poste - Perte de la nationalité française - Déchéance des droits civiques <p><u>Départ temporaire de l'agent</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en position hors cadre (position supprimée par la loi déontologie du 21/04/2016) - Détachement supérieur à 6 mois - Mise en disponibilité supérieure à 6 mois d'office à l'expiration des droits statutaires à congés maladie ou de droit sur demande pour raisons familiales et les autres cas de disponibilité sans condition de durée ou sous réserve des nécessités de service - Congé parental et de présence parentale uniquement dans le cas où la collectivité/l'établissement pourvoit l'emploi vacant par le recrutement d'un fonctionnaire - Non renouvellement d'un agent non titulaire nommé sur un emploi permanent 	<p><u>Départ temporaire de l'agent</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition - Mise à temps partiel - Détachement pour une durée inférieure ou égale à 6 mois - Détachement pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours - Détachement -et son renouvellement- auprès d'une personne physique ou pour l'accomplissement d'un mandat électif ou syndical - Mise en disponibilité inférieure à 6 mois d'office à l'expiration des droits statutaires aux congés de maladie ou de droit sur demande pour raisons familiales - Congés de maternité - Congé parental et de présence parentale si la collectivité pourvoit au remplacement par le recrutement d'un agent non titulaire - Suspension de fonction - Activité dans la réserve opérationnelle de moins de 30 jours par an - Exclusion temporaire de fonction - Congés, autorisations d'absence et décharges de service - Congés de maladie : maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, maladie grave)
NATURE DE L'EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> - Emplois de direction : emplois fonctionnels et recrutements directs visés par l'article 47 de la loi 84-53 (DGS, DGST, DGAS, directeur d'établissements publics) - Détachement sur emploi fonctionnel - Emplois à temps complet et non complet et modification de la durée hebdomadaire d'un emploi - Fin de contrat d'un agent placé sur emploi permanent 	<ul style="list-style-type: none"> - Emploi de collaborateur de cabinet - Emploi aidé - Contrat d'apprentissage

² Inexistence de cadre d'emplois de fonctionnaire correspondant à l'emploi, en raison de la nature des fonctions ou des besoins de service, secrétaire de mairie dans les communes < 1 000 habitants, emploi à temps non complet < 17h30 dans les communes < 1 000 habitants et groupement de communes dont la population moyenne est < 1 000 habitants, recrutement sur décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, changement de périmètre ou suppression d'un service public dans les communes < 2 000 habitants et les groupements de communes < 10 000 habitants, travailleurs handicapés.

Pour rappel, l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose que **le mode privilégié de recrutement dans la fonction publique territoriale est le recrutement par concours, le contrat étant un mode dérogatoire d'accès à l'emploi public.**

Le recrutement temporaire d'agents contractuels a pour finalité de répondre à un besoin lié à :

1. Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois ;
2. Un accroissement saisonnier d'activité ;
3. En cas de défaut de candidature d'un lauréat de concours ou d'un fonctionnaire conforme aux attentes de la collectivité / l'établissement.

Contenu des DVE :

Les vacances d'emplois précisent le **motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir** (article 41 de la loi n° 84-53).

De manière à mieux cibler les candidatures, elles comportent également le grade ou à défaut le cadre d'emplois afférent ainsi que la durée hebdomadaire de travail.

Le délai entre la DVE et la nomination :

L'article 43 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 dispose que « *Lorsqu'une vacance d'emploi survient de façon inopinée, l'autorité investie du pouvoir de nomination en fait immédiatement la déclaration au centre de gestion. Si la vacance résulte d'un événement prévisible, la déclaration est faite, dans les mêmes conditions, dès que sa date est certaine.* »

Ainsi, la loi ne prévoit pas de délai minimum à respecter entre la date de publicité effective de la vacance du poste et la décision de recrutement de l'autorité territoriale. Cependant, la publicité des vacances d'emplois doit être assurée avant que les postes ne soient effectivement pourvus.

Il revient donc à l'autorité territoriale de s'assurer que la procédure de DVE est mise en œuvre dans des conditions permettant, sauf urgence pour les besoins du service, de **respecter un délai raisonnable entre la publicité effective et le recrutement.**

En pratique, un délai de deux mois entre la déclaration et le recrutement d'un agent contractuel est considéré comme raisonnable (délai moyen estimé par la jurisprudence administrative – CAA de Nancy du 20/02/2003 n° 97NC02620 et CAA de Paris du 13/10/2009 n° 08PA01647.). Il convient donc d'appliquer ce délai **hors cas particuliers où ce délai peut être prolongé** : un délai de trois mois a été jugé suffisant pour une déclaration en période estivale (CAA de Marseille du 9/03/2004 n° 00MA01956).

Le juge considère que **le point de départ de la publicité légale est la date à laquelle les services préfectoraux du contrôle de légalité accusent réception de l'arrêté de publicité** et non la date de l'envoi de la DVE par la collectivité au CDG chargé d'assurer cette publicité. Lors de la transmission de l'arrêté de nomination, le contrôle de légalité peut vérifier le temps qui s'est écoulé entre la date de début de publicité et celle de la nomination afin de s'assurer que le délai raisonnable fixé par la jurisprudence a bien été respecté.

La publicité élargie (ou publicité étendue ou DVE assortie d'une offre) :

Parallèlement à la publicité légale qui répond aux obligations statutaires de publicité pour les créations ou vacances d'emplois énumérées plus haut, et ce que la collectivité/l'établissement recherche ou non de nouveaux candidats, **l'autorité territoriale peut décider d'opter pour une publicité élargie.**

La DVE assortie d'une offre permet à la collectivité/l'établissement en recherche effective de collaborateurs nouveaux de diffuser largement l'offre d'emploi en complément de la publicité légale.

Elle n'a certes pas de caractère obligatoire mais présente un double avantage :

- pour la collectivité/l'établissement employeur à qui elle permet d'élargir sa palette de choix pour pourvoir les emplois,
- pour les fonctionnaires à qui elle permet de mobiliser leur droit à la mobilité en postulant à des emplois dans d'autres collectivités.

L'information du CDG suite à la nomination d'un agent sur le poste :

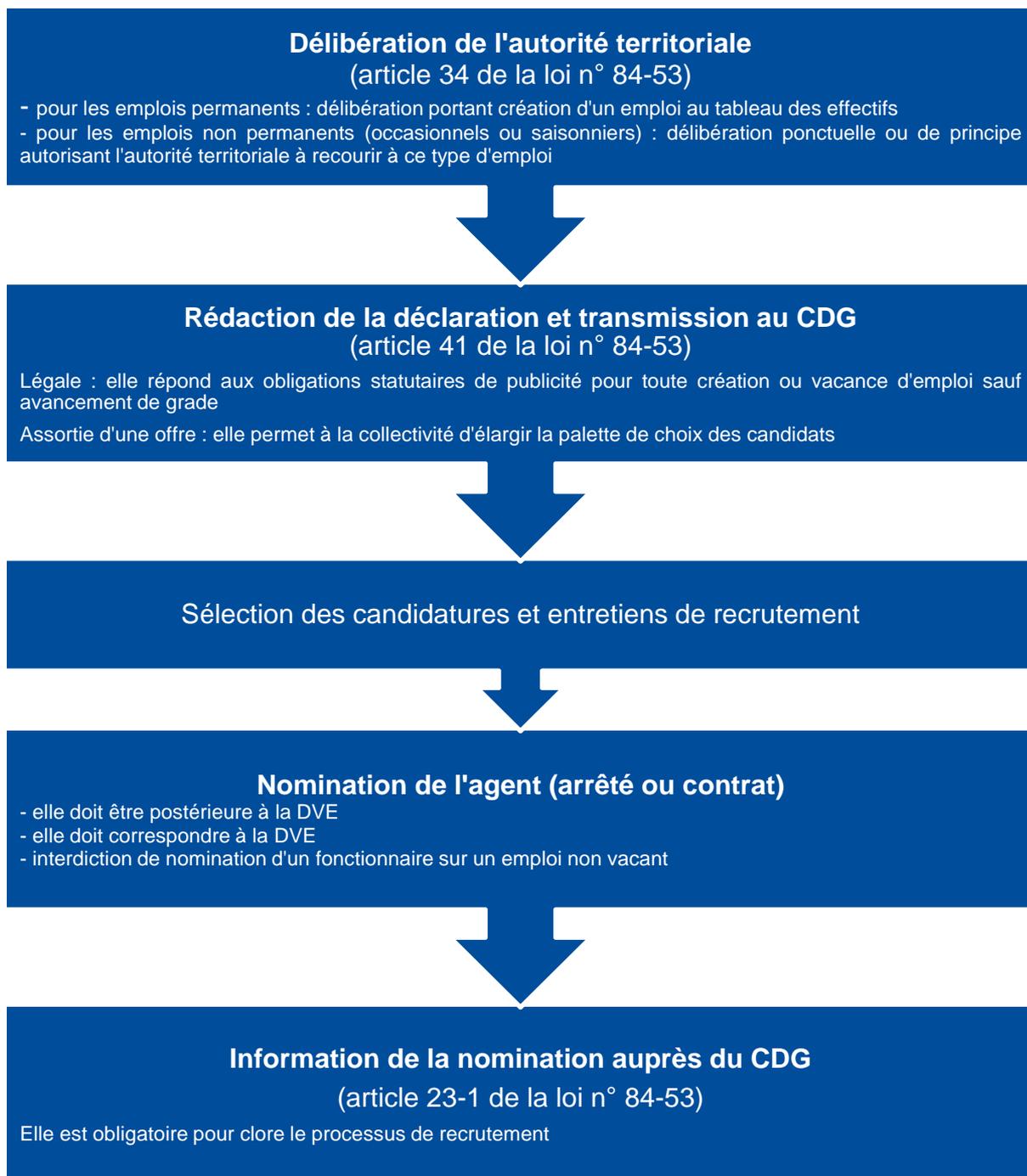
Il ressort des dispositions combinées de l'article 23-1 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale et de l'article 44 du décret 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion que **les collectivités doivent immédiatement informer le Centre de Gestion du territoire duquel elles se trouvent, de toute nomination dans un emploi soumis à déclaration de vacance.**

Sont ainsi concernées les nominations intervenant dans tous les emplois soumis à obligation de DVE et visés en page 4 du présent document.

Par ailleurs, comme indiqué par l'article 46 du décret précité, cette information doit s'effectuer via les formulaires mis gratuitement à disposition des collectivités par le Centre de Gestion.

Aucune autre disposition ne semble préciser cette obligation légale. Faute de précision sur ce point dans les articles précités, cette information doit donc être effectuée sans délai, dès la nomination de l'agent concerné.

Représentation schématique du processus de recrutement





**Pôle Emploi Territorial
Service Emploi**

Les Vergers de la Thumine - CS10439
Boulevard de la Grande Thumine
13098 Aix-en-Provence Cedex 02
tél. 04 42 54 40 50 fax. 04 42 54 40 51

www.cdg13.com