



La Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) et l'Offre d'Emploi (OE)

Le principe d'égal accès à la fonction publique est posé par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen. Ce principe s'oppose à ce qu'un poste soit réservé, que ce soit pour une personne interne ou externe à la collectivité ou l'établissement public.

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA VIENNE

TELEPORT 1 – AVENUE DU FUTUROSCOPE - @1

CS 20205 CHASSENEUIL DU POITOU

86962 FUTUROSCOPE CEDEX

En application du principe d'égal accès à la fonction publique de la DDHC, chaque recrutement, sauf exception prévue par les textes (cf infra), doit faire l'objet d'une **double formalité**, sous peine de nullité de la nomination de l'agent, à savoir :



- La Déclaration de Vacance et de création d'Emploi (DVE)
- L'offre d'Emploi (OE)

Cette double formalité a pour objectifs d'assurer une transparence des emplois vacants, de faciliter la mobilité des agents et un bon déroulement de carrière des agents de la fonction publique.

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

PRELABLE : L'EXISTENCE D'UN POSTE

La liberté de création des emplois dont disposent les organes délibérants des collectivités et établissements publics est la conséquence directe du principe de libre administration, qui doit se concilier avec le principe d'égal accès aux emplois publics.

Article L 313-1 CGFP : « **Les emplois** de chaque collectivité ou établissement mentionné à l'article L. 4 sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Lorsqu'il s'agit d'un emploi mentionné à l'article L. 412-5, elle précise en outre la nature de celui-ci et la durée des fonctions.

Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel territorial. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

Un décret en Conseil d'Etat fixe le nombre maximal d'emplois mentionnés à l'article L. 412-5 comportant des responsabilités d'encadrement, notamment de directeur général adjoint des services, d'emplois de direction de services, de conseil ou d'expertise ou de conduite de projet que chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique ».

Différencier les emplois permanents et les emplois non permanents

- **L'emploi permanent** : correspond à une activité normale et habituelle de la collectivité, il a vocation à être occupé par un fonctionnaire.
Par dérogation, il peut être occupé par un contractuel de droit public dans certains cas limitativement prévus par la loi en vertu des articles L332-8 à L332-14 du CGFP.
Cependant, il n'est pas permis de créer un emploi permanent exclusivement réservé aux agents contractuels, ainsi que l'a établi la jurisprudence.
Ces emplois peuvent être à temps complet ou, dans certains cas, à temps non complet.
- **L'emploi non permanent** : permet à la collectivité de faire face à un besoin temporaire et il doit exclusivement être pourvu par un contractuel.
C'est le cas :
 - Des emplois de cabinet (article L.333-1 du CGFP) ;
 - Des emplois correspondant à des besoins liés à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article L.332-23 du CGFP) ;

- Des emplois pour mener à bien un projet ou une opération identifiée – contrat de projet (article L.332-24 du CGFP) ;
- Des emplois relevant d'un contrat de droit privé : Contrat d'apprentissage / Emploi aidé / Emploi d'avenir / Emploi CUI-CAE / ... (article L.334-1 du CGFP). Il peut également être créé à temps complet ou à temps non complet.

Les modalités de création d'un emploi

C'est l'organe délibérant qui est seul compétent pour créer un emploi permanent ou non permanent puisque cette décision implique une décision en matière budgétaire.

Il convient pour l'organe délibérant :

- De prendre une délibération portant création d'un emploi ;
- D'inscrire le nouvel emploi au budget en votant les crédits nécessaires ;
- D'inscrire le nouvel emploi au tableau des effectifs de la collectivité.

La délibération portant création d'un emploi

Dès lors qu'aucun emploi, permettant le recrutement, n'est vacant au sein de la collectivité ou qu'aucun emploi vacant ne correspond au besoin de la collectivité, l'emploi permanent ou non permanent doit faire l'objet d'une délibération portant création d'emploi.

La délibération créant un emploi, qu'il soit permanent ou non, doit préciser plusieurs éléments :

La nature du poste (permanent ou non) ;

Le grade ou les grades correspondant à l'emploi créé ;

- La durée hebdomadaire du poste ;
- La date d'effet de la création du poste (pas de rétroactivité).



Dans l'hypothèse où l'emploi est susceptible d'être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP, la délibération mentionne également :

- Le fondement juridique du contrat qui pourra être conclu (alinéa) ;
- La nature des fonctions ;
- Le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé (par référence aux catégories, grades ou groupes de fonctions applicables aux fonctionnaires).

La délibération doit ensuite être publiée et transmise au contrôle de légalité auprès du Représentant de l'Etat.

Rappels : une délibération de création d'emploi :

- n'est jamais nominative.
- n'implique jamais une obligation de nomination pour l'autorité territoriale. Cette faculté de recruter relève de la compétence exclusive de l'autorité territoriale (Maire ou Président).
- ne nécessite pas l'avis du Comité social territorial.



Modèle de délibération de création de poste

LA DECLARATION DE VACANCE OU DE CREATION D'EMPLOI (DVE) ET L'OFFRE D'EMPLOI (OE)

Un poste vacant correspond soit à :

- un poste nouvellement créé par l'organe délibérant,
- un poste libéré par le départ définitif ou temporaire d'un agent.



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.

En application de ce principe, et sauf exception prévue expressément par les textes, toutes les vacances et création d'emploi doivent faire l'objet d'une DVE ET d'une OE.

Le Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit à l'article L. 311-2 l'obligation pour les employeurs publics de publier leurs vacances de postes et rappelle dans son article L. 511-4, que la possibilité pour les fonctionnaires d'effectuer une mobilité entre les trois fonctions publiques constitue une garantie fondamentale de leur carrière.

En application de ces dispositions, le CGFP, prévoit l'obligation de publication sans délai des avis de vacances d'emploi sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques « Choisir le Service public » (CSP), assortie de dérogations pour certaines vacances d'emplois particulières.



Dès lors, les employeurs publics ne sont plus fondés à organiser, dans le cadre de la gestion des mobilités, une première publication en interne pour solliciter exclusivement, dans un premier temps, les candidatures des personnels déjà en poste dans leurs services, pour les emplois qu'elles ont à pourvoir.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ayant élargi la faculté de recruter des contractuels sur des emplois permanents, les avis de vacance publiés sur CSP doivent être ouverts tant aux fonctionnaires qu'aux contractuels, sauf exceptions.¹

¹ Par exemple, les emplois de DGS dans les communes entre 2 000 et 40 000 habitants (article L.343-1 du CGFP) et les emplois de secrétaires généraux de mairie (SGM) dans les communes de plus de 2 000 habitants (7° de l'article L.332-8 du CGFP) doivent en principe ne pas être ouverts aux contractuels, sauf à titre très dérogatoire (comme exposé dans la réponse ministérielle à la question écrite n°4853 du 18 septembre 2007) pour assurer la continuité du service public pendant la durée de l'absence de l'agent remplacé (article L. 332-13 du CGFP) ou dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois (article L. 332-14 du CGFP).



**Pour la FPT : un site unique
de saisie des DVE et des OE**



Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'Offre d'Emploi est obligatoire (sauf exception) en plus de la déclaration de vacance d'emploi. Elle est automatiquement diffusée sur l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique sur le site :

Les offres d'emplois sont régies par le CGFP (article D.311-1 et suivants).

L'OE publiée sur CSP doit être accompagnée de la fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice, les sujétions particulières et le ou les fondements juridiques permettant d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.



A quel moment faire sa DVE ?

- Lorsque le poste est réellement créé
Ou
- Par anticipation d'une vacance d'un poste existant



La durée de la DVE et de l'OE :

La combinaison des règles relatives à la DVE et à l'OE implique une durée de publication qui ne peut être inférieure à 1 mois, sauf urgence (art.D.311-2 du CGFP).

Les anciennes jurisprudences relatives aux délais raisonnables entre la DVE et la nomination ne s'appliquent plus.



Le CDG 86 vous accompagne également dans la recherche de candidats sur emplois permanents ou non permanents.

CREATIONS OU VACANCES	DVE	PAS DE DVE	OE	PAS D'OE
CAS DE CREATIONS OU DE VACANCES D'EMPLOIS PERMANENTS				
Emploi créé à temps complet et à temps non complet	X		X	
Mutation externe	X		X	
Mutation interne (à la demande de l'agent)	X		X	
Départ à la retraite	X		X	
Démission	X		X	
Rupture conventionnelle	X		X	
Licenciement	X		X	
Révocation	X		X	
Abandon de poste par l'agent	X		X	
Décès de l'agent	X		X	
Fin de détachement sur emploi fonctionnel	X		X	
Détachement supérieur à 6 mois (ou à 1 an pour les détachements dont l'objectif est de servir dans les TOM ou à l'étranger)	X		X	
Mise en disponibilité d'office pour raisons de santé supérieure à 6 mois	X		X	
Mise en disponibilité de droit sur demande pour raisons familiales supérieure à 6 mois	X		X	
Autres cas de disponibilité sans condition de durée, dès le départ de l'agent	X		X	
Fin de contrat (y compris dans le cas d'un renouvellement)	X		X	
Congé parental (CAA de Nancy, 14 mai 2019, n°17NC01028)	X		X	
Emploi destiné à être pourvu exclusivement par voie d'avancement de grade* (art. D.311-4 du CGFP)		X		X
Emploi destiné à être pourvu par voie de mutation interne à l'initiative exclusive de l'autorité territoriale et dans l'intérêt du service		X		X
Détachement inférieur ou égal à 6 mois ou pour effectuer un stage (art.8 du décret n° 86-68)		X		X
Congé de présence parentale		X		X
Congé de longue maladie, congé de longue durée		X		X
Fin de contrat d'un agent contractuel placé sur un emploi permanent en cas de stagiairisation de l'agent sur l'emploi après inscription sur liste d'aptitude (art. L327-5 du CGFP)		X		X
Poste pourvu par voie de titularisation d'apprentis en situation de handicap conformément à la procédure fixée par le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage* (art. D.311-1 du CGFP)		X		X
Emploi pourvu par la voie du reclassement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions		X		X
Mise en disponibilité inférieure ou égale à 6 mois, soit d'office après un congé de maladie, soit de droit pour raisons familiales		X		X
Suspension d'un agent à titre conservatoire (CE, 8 avril 1994, n°145780 et 146921)		X		X
Service militaire, d'instruction militaire, d'activité dans la réserve opérationnelle de 30 jours ou moins par an, d'activité dans la réserve de sécurité civile de 15 jours ou moins par an ou d'activité dans la réserve sanitaire et la réserve opérationnelle de la police nationale de 45 jours (art. L644-1 et suivants du CGFP)		X		X
Emplois entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation de service soumise à l'avis du CST, pourvu dans un délai de 3 mois* (art. D.311-4 du CGFP)		X		X
CAS DE CREATIONS OU DE VACANCES D'EMPLOIS NON PERMANENTS				
Emploi non permanent créé à temps complet ou non complet pour une durée inférieure à un an*		X		X
Emploi non permanent créé à temps complet ou non complet pour une durée supérieure ou égale à un an	X		X	
Emploi de collaborateur de cabinet ou de collaborateur de groupe d'élus*		X		X
Emploi créé pour des besoins temporaires ou saisonniers pour une durée inférieure à un an*		X		X
Emploi relevant d'un contrat de droit privé : Emploi aidé / Apprentissage / Emploi d'avenir / Emploi CUICAE / ...		X		X

*Le poste étant vacant, la structure a néanmoins la faculté de procéder à une DVE et une OE.

Références juridiques

- Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.311-2, L.313-1 à L.313-4, L.33221 et D.311-1 et suivants ;
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Circulaire du 27 décembre 2022 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques NOR : TFPF2228640C27/12/2022.