

La DCVE, une obligation et un principe

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.

Le non-respect de cette procédure obligatoire, en cas de recours devant le tribunal administratif ou de contrôle de légalité, peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent (art. 23-1 du Code Général de la Fonction Publique).

Deux interlocuteurs : le centre de gestion et le CNFPT

La publicité des créations et des vacances d'emploi de catégorie A, B et C est assurée par le Centre de gestion, sauf pour les cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des conservateurs territoriaux du patrimoine, des conservateurs territoriaux des bibliothèques et des ingénieurs en chef territoriaux, dont la compétence relève du CNFPT. Article L.452-34 du CGFP - (ancien article 23 II 3° de la loi du 26 janvier 1984).



**Centre de gestion
de Seine-et-Marne**
Fonction Publique Territoriale



Un portail unique : le site emploi-territorial.fr

Les collectivités saisissent les DCVE sur le site emploi-territorial.fr. Le service emploi territorial dresse un tableau récapitulatif annexé à l'arrêté pris par la Présidente du Centre de gestion. Cet acte est pris tous les vendredis matin et transmis au contrôle de légalité pour visa. À son retour de la préfecture, l'arrêté devenu exécutoire est publié sur le site emploi territorial ainsi que sur le site du centre de gestion : www.cdg77.fr. Le numéro de la DCVE est alors communiqué par courriel aux collectivités. Celles-ci peuvent aussi le trouver sur le site emploi-territorial.fr.



Les cas nécessitant une déclaration de création ou de vacance d'emploi

Un emploi vacant peut correspondre, soit à un emploi nouvellement créé par l'organe délibérant, soit à un emploi libéré par le départ définitif ou temporaire d'un agent.

Le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pouvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, a étendu l'obligation de publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi, notamment aux recrutements d'agents contractuels sur le fondement des articles L.332-8, L.332-13 et L.332-14 du CGFP.

DÉPART DÉFINITIF DU FONCTIONNAIRE	
MOTIFS DE DVE	PRÉCISION
Mutation externe et interne	La mobilité interne n'exonère pas l'autorité territoriale de ses obligations en matière de DVE
Radiation des cadres quel qu'en soit le motif	<ul style="list-style-type: none">• Démission• Abandon de poste• Licenciement• Révocation• Retraite• Rupture conventionnelle• Décès
Intégration directe	<ul style="list-style-type: none">• Au sein d'une autre commune• Au sein d'une autre fonction publique

DÉPART TEMPORAIRE DU FONCTIONNAIRE	
MOTIFS DE DVE	PRÉCISION
Détachement de longue durée	<ul style="list-style-type: none">• À partir de 6 mois pour les détachements de droit commun• À partir d'un an pour les détachements dont l'objectif est de servir dans les COM ou à l'étranger
Disponibilité	<ul style="list-style-type: none">• D'office pour raisons de santé ou de droit pour raisons familiales de plus de 6 mois• Les autres cas de disponibilité dès le 1er jour de placement en disponibilité

RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL SUR UN EMPLOI PERMANENT

MOTIFS DE DVE	PRÉCISION
<p>Pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels conformément à l'article L.332-13 du 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>Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, conformément à l'article L.332-14 du CGFP.</p>	
<p>Pour répondre à un besoin permanent conformément à l'article L.332-8 du CGFP, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ; • lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi ; • pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ; • pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois ; • pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pour tous les emplois ; • pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public. 	<p>La DVE est obligatoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour chaque renouvellement de ces contrats y compris lorsque le renouvellement implique la conclusion d'un CDI (L.332-10 du CGFP) ; • mais également lorsque l'agent recruté sur le fondement de l'article L.332-8 bénéficie de la portabilité de son CDI (conformément à l'article L.332-12 du CGFP).
<p>Sur le fondement de l'article L.352-4 du CGFP en raison de sa qualité de travailleurs en situation de handicap.</p>	<p>Catégories A, B ou C sous condition de diplôme.</p>
<p>Dans le cadre d'un emploi fonctionnel accessible par recrutement direct conformément à l'article L.343-1 du CGFP.</p>	<p>Le Recrutement direct sur emploi fonctionnel est soumis à condition de seuil démographique. Il est possible pour les emplois fonctionnels de DGS, DGAS et DGST des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. Au dessous de ce seuil, seul le recrutement par détachement sur emploi fonctionnel est prévu par les textes.</p>

RECRUTEMENT D'UN AGENT CONTRACTUEL SUR UN EMPLOI NON PERMANENT

MOTIFS DE DVE	PRÉCISION
Contrat de projet	Depuis le décret du 19 décembre 2019 précité, la DVE est également un préalable nécessaire au recrutement sur ce type de contrat prévu aux articles L.332-24 à L.332-26.

Les cas ne nécessitant pas de déclaration de création ou de vacance d'emploi

Il n'y a pas d'obligation de DCVE pour recruter sur les emplois suivants :

- pourvus uniquement par avancement de grade ;
- pour accroissement saisonnier ou temporaire d'activité ;
- en contrat de droit privé (apprentissage, contrats aidés) ;
- de collaborateurs de cabinet ;
- d'assistantes maternelles ;
- au moment de la titularisation d'un stagiaire fonctionnaire.

La procédure

Quand déclarer ?

Vous souhaitez recruter, quand déclarer pour respecter le délai raisonnable ?

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

Que doit contenir ma DCVE ?

La déclaration doit contenir obligatoirement certaines mentions :

- le motif de la déclaration de création ou de vacance d'emploi ;
- le ou les grade(s) ;
- la description du poste à pourvoir (les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences) ;
- l'intitulé du poste ;
- le métier auquel se rattache l'emploi ;
- si le poste est ouvert aux contractuels : le fondement juridique qui permet d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

Quelle est la durée de validité de la DCVE ?

La validité de la déclaration de vacance d'emploi perdure jusqu'à ce que le poste soit pourvu ou le cas échéant, supprimé.

Quel est le délai entre la DCVE et la nomination ?

Le juge n'a pas déterminé de délai minimum précis mais a seulement indiqué qu'un **délai raisonnable** devait être respecté. Nous préconisons de respecter un délai **d'au moins 4 semaines** entre la déclaration et la nomination, sauf urgence (notamment dans le cas du recrutement d'un agent contractuel pour remplacer un agent momentanément absent).

Les étapes de la procédure :



Soyez vigilant à la cohérence entre le grade et les fonctions.