

La déclaration de création et de vacance d'emploi

REFERENCES REGLEMENTAIRES

Code général de la fonction publique Article L311-1 à L314-1 et Article D311-4

Circulaire du 03 avril 2019 relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

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.

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 L313-4 et L452-36 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 L452-34 et art L451-9 du CGFP).

Un portail unique de saisie de vos Déclarations de Création ou de Vacance d'Emploi (DVE) et offres : le site Emploi Territorial (Articles D311-1 à R311-7 du CGCT)

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 15 jours pour transmission au contrôle de légalité par le CDG.

À son retour de Préfecture, l'arrêté est publié sur le site emploi territorial ainsi que sur le site du CDG, la DVE est alors devenue exécutoire. Les collectivités reçoivent alors un numéro de DVE par courriel.

Les arrêtés de déclarations de vacances d'emplois pris par le CNFPT sont publiés sur le site Emploi-territorial, sur un espace spécifique : <https://www.emploi-territorial.fr/publicite-legale/>

La réglementation régissant la DVE doit être maîtrisée et appliquée par les collectivités et établissements publics, car **toute omission ou irrégularité** dans la mise en œuvre de cette formalité peut entraîner **l'annulation d'une nomination ou d'un recrutement**.

LA VACANCE D'UN EMPLOI

Aucun texte ne définit la vacance d'un emploi. Cependant, en pratique, deux situations de gestion peuvent entraîner une vacance d'emploi :

- **La création d'un emploi** : L'organe délibérant identifie ou approuve un besoin d'effectif supplémentaire, et cela va être concrétisé par la création d'un emploi. **Le nouvel emploi sera nécessairement vacant** car il n'a encore jamais été occupé. Ainsi, seul un nouveau recrutement peut permettre à cet emploi d'être pourvu.

- **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.

Le départ définitif ou temporaire du poste occupé : lorsqu'un agent public quitte le poste qu'il occupait, l'administration est dans l'obligation réglementaire de déclarer la vacance de l'emploi qu'à partir du moment où elle décidera de le pourvoir.

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

Depuis le 1er janvier 2019 l'obligation de publicité, sans délai, sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique (Choisirleservicepublic.gouv.fr) d'une offre d'emploi est prévue ([Article D311-1](#) et suivants du CGFP).

Cette obligation s'applique à la création ou vacance de tout emploi permanent et aux emplois pourvus par contrat pour une durée supérieure ou égale à un an.

En pratique, il convient donc de publier sur le site emploi-territorial.fr votre offre en plus de la DVE, celle-ci sera transmise automatiquement sur Choisirleservicepublic.gouv.fr

DELAIS

Quelle est la durée de la publicité de vacance d'emploi ?

- Principe : a minima 1 mois.
- Dérogation : urgence manifeste à pourvoir un emploi dans le but d'assurer la continuité du service public.

Quelle est la durée de la validité de la DVE ?

- La validité de la DVE n'est pas limitée dans le temps.
- Elle vaut jusqu'à ce que le poste soit pourvu ou qu'elle soit supprimée

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

- Il n'existe pas de délai réglementaire, à l'exception de celui de la publicité de la DVE. En effet, la durée minimale de publication d'une DVE et de l'offre ne peut être inférieure à 1 mois (sauf urgence).

- La nomination n'interviendra qu'à l'issue de cette publicité et de la procédure de recrutement (décret n° 2019-1414), et sous réserve d'avoir un poste vacant au tableau des effectifs correspondant au(x) grade(s) publié(s) (création de poste par l'assemblée délibérante ou poste vacant).

- À l'issue du recrutement, il conviendra d'informer le CDG en saisissant la décision de recrutement sur le site emploi-territorial.fr afin de clôturer l'opération.

La loi du 26 janvier 1984 ne donne pas d'indication sur le délai devant courir entre la déclaration de vacance d'emploi et la nomination par la collectivité de l'agent sur le poste déclaré vacant. Les obligations en la matière ont été fixées par le juge administratif. Il exige qu'un délai raisonnable soit respecté entre la publicité et le recrutement d'un agent contractuel ; il s'agit de s'assurer que les fonctionnaires ou les lauréats de concours ont bien pu avoir connaissance des postes à pourvoir et ont eu un délai suffisant pour postuler.

Il convient ensuite de prévoir un délai supplémentaire pour organiser la procédure de recrutement. A 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.

CONTENU DE LA DECLARATION DE CREATION OU DE VACANCE D'EMPLOI

La déclaration doit comporter les informations suivantes :

- 1° La fonction publique dont relève l'emploi ;
- 2° L'autorité de recrutement ;
- 3° L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- 4° La catégorie hiérarchique de l'emploi ainsi que, le cas échéant, le ou les cadres d'emplois et le grade attendus ;
- 5° Le cas échéant, le ou les fondements juridiques qui permettent de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel ;
- 6° L'intitulé du poste ;
- 7° La date de vacance de l'emploi ;
- 8° Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- 9° Les missions de l'emploi, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- 10° Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice ou sujétions particulières liées à l'exercice des fonctions dont les habilitations, diplômes et formation réglementairement requis ;
- 11° La localisation géographique de l'emploi ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions seront exercées sur plusieurs lieux ;
- 12° Le temps de travail de l'emploi : temps complet ou temps non complet ;
- 13° La liste des pièces requises et la date limite de dépôt des candidatures ;
- 14° La dénomination et l'adresse de l'autorité administrative à qui adresser les candidatures.

Outre ces informations, l'avis de vacance peut mentionner :

- des éléments constitutifs de la rémunération liés à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués ;
- des conditions d'exercice liées à l'emploi : télétravail ...

EN PRATIQUE :

Sur le site Emploi-territorial, ces rubriques vont se trouver dans l'onglet « Détails de l'offre d'emploi ». Ce sont, en effet, ces éléments qui vont être publiés et donc visibles pour les candidats

PROCEDURE

1 Déclaration en ligne

La saisie des déclarations des créations et des vacances d'emplois s'effectue en ligne sur le site du centre de gestion de l'Orne.

Il vous suffit de connaître vos codes utilisateur et mot de passe pour vous connecter :

[Accès Collectivités : Site Emploi territorial](#)

Sur ce même espace, vous pouvez également enregistrer les offres d'emploi afin que l'annonce puisse être diffusée.

2 Consulter sur le site Emploi territorial votre numéro de référence et la date de l'arrêté de publication pour établir votre acte de recrutement.

3 Déclaration de nomination

Lorsque votre emploi est pourvu, saisir une décision de recrutement dans votre espace personnel sur le site Emploi territorial.

Le site www.emploi-territorial.fr (SET) permet de saisir les déclarations de vacances et de créations d'emplois ainsi que les offres d'emplois.

Le site www.choisirleservicepublic.gouv.fr constitue l'espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique. L'objectif est de favoriser la mobilité inter-fonction publique. La saisie directe des offres sur ce site n'est pas accessible aux collectivités territoriales. Toutefois, les offres saisies sur SET alimentent automatiquement le site PEP

LES CAS DE DECLARATION DE CREATION OU 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.

L'avis de création ou de vacance de tout emploi pourvu par contrat pour une durée supérieure ou égale à 1 an fait l'objet également de l'obligation de publicité.

SITUATIONS	DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI OBLIGATOIRE	
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, rupture conventionnelle...)	Oui	
Mutation externe et interne	Oui	
Détachement de longue durée (plus de 6 mois)	Oui	
Nomination stagiaire suite à concours (grade d'accueil)	Oui	
Mise à disposition, période de préparation au reclassement	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	
Intégration directe ou intégration suite à détachement	Oui	
Avancement de grade		Non
Détachement pour stage		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		Non
Transfert de personnel	Oui	
Transformation substantielle d'un emploi	Oui	

Emplois occasionnels (accroissement temporaire d'activité) – (L 332-23 1° CGCT)		Non (sauf si durée ≥ 1 an, art 1 du décret 2018-1351)
Emplois saisonniers (accroissement saisonnier d'activité) – (L 332-23 2° CGCT)		Non
Contrat de projet	Oui	
Recrutement d'un agent sur un emploi permanent pour remplacer un fonctionnaire – art 332-13 CGFP		Non
Recrutement d'un contractuel sur emploi permanent par L332-8 du CGFP et personnes en situation de handicap (L352-4) et vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (L332-14) – recrutement et pour chaque renouvellement	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 (L.327-5 du CGCT)		Non
<p>Nouveauté 2026 :</p> <p>Deux dérogations supplémentaires sont apportées par le décret n°2026-118 du 20 février 2026 et codifiées aux 8° et 9° de l'article D. 311-4 du CGFP. Désormais, l'obligation de publication ne s'applique plus aux emplois pourvus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par la voie du reclassement d'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions en raison de son état de santé dont le poste de travail ne peut être adapté ; - Par la voie du reclassement d'un agent contractuel atteint d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi. Ce reclassement concerne les agents recrutés en CDI ou CDD lorsque le terme du contrat est postérieur à la demande de reclassement (art. 13, §III. Du décret n°88-145 du 15 février 1988). 		NON