



- Article L.411-8 du Code général de la fonction publique (CGFP) : aucune nomination ne peut être prononcée en l'absence d'emploi vacant (principe général).
- Article L.311-2 du CGFP : « Lorsqu'un emploi est créé et 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. »
- Article L.452-36 du CGFP : Les collectivités et établissements « sont tenus de communiquer » les créations et vacances d'emplois au Centre de gestion.
- Article L.452-36 1° du CGFP : « A peine de nullité des nominations, ces créations et vacances d'emplois doivent être préalablement communiquées au Centre de gestion compétent. »

## 1. Principe et objectif de la déclaration de vacance d'emploi

### 1.1. Principe

La notion d'emploi vacant s'entend comme un emploi (ou poste) nouvellement créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement (création d'emploi), ou comme un emploi (ou poste) libéré par le départ définitif ou temporaire d'un agent (vacance d'emploi).

Les collectivités et établissements publics doivent transmettre leurs vacances d'emplois au Centre de gestion compétent qui assure, conjointement avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, leurs publicités, par voie dématérialisée, via « Emploi Territorial ».

La vacance doit préciser son motif et comporter une description du poste à pourvoir.

### 1.2. Objectif

L'objectif de cette procédure est d'assurer une transparence des emplois vacants, de favoriser le bon déroulement de la carrière des fonctionnaires et de faciliter leur mobilité. Les déclarations permettent d'établir une liste exhaustive des postes vacants offrant aux fonctionnaires la possibilité de postuler sur l'ensemble de ces postes et à l'administration la faculté de choisir entre plusieurs candidats.

### 1.3. En cas de non-respect de ces dispositions

La déclaration de vacance d'emploi (ou poste) constitue une obligation légale dont l'absence entache de nullité la nomination.

Inversement, la nomination d'un fonctionnaire dans un emploi qui n'est pas vacant est interdite par l'article L.411-8 du CGFP. « Toute nomination ou toute promotion dans un grade qui n'intervient pas exclusivement en vue de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes est nulle. »

## 2. Déclaration de vacance d'emploi et offre d'emploi : définitions

Déclaration de vacance d'emploi	Offre d'emploi
Procédure administrative obligatoire qui fait l'objet d'un arrêté pris par le Président du Centre de gestion.	<p>Large publicité d'un appel à candidature qui n'est pas forcément assortie d'une déclaration de vacance d'emploi préalable.</p> <p>Deux cas de figure :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>La collectivité connaît le grade de recrutement de son emploi</b> lors de l'appel à candidature, elle peut saisir en même temps sur le portail <a href="http://www.emploi-territorial.fr">www.emploi-territorial.fr</a>, la déclaration de vacance d'emploi et l'offre d'emploi avant de les transmettre au CDG43 pour validation et diffusion.</li><li>• <b>La collectivité ne connaît pas le grade de recrutement de son emploi</b> lors de l'appel à candidature, elle saisit dans un premier temps une offre d'emploi sans déclaration de vacance d'emploi. Après avoir reçu des candidatures et effectué son choix (après entretien) la collectivité connaîtra le grade de recrutement et pourra alors effectuer la déclaration de vacance d'emploi sur le portail <a href="http://www.emploi-territorial.fr">www.emploi-territorial.fr</a> en lien avec l'offre déjà saisie.</li></ul>

### 3. Les différentes étapes de la déclaration de vacance d'emploi (DVE)

**1** La collectivité ou l'établissement déclare la vacance d'un emploi (DVE) au CDG43 via le site internet d'Emploi Territorial ([www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr)), espace Employeurs.

Elle doit créer une opération puis effectuer une offre d'emploi (et / ou une DVE).

**2** La publicité (DVE) est effectuée :

- par le CDG43 pour ses emplois et pour les emplois vacants des collectivités ou établissements situés dans son ressort géographique, sur le site Emploi Territorial.
- par le CNFPT pour les emplois des cadres d'emplois (A+) suivants : administrateur, conservateur du patrimoine, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef.

**3** Le CDG43 et le CNFPT transmettent leurs arrêtés de publicité (DVE) au représentant de l'Etat afin qu'ils deviennent exécutoires (un arrêté est établi, il contient plusieurs vacances d'emplois).

**4** Le CDG43 transmet à la collectivité un récépissé précisant la date de l'arrêté de publicité (DVE) et le numéro d'enregistrement.

**5** Après la nomination :

- La collectivité envoie l'arrêté de nomination au représentant de l'Etat.
- Elle complète une saisie de recrutement final sur le site « Emploi Territorial » (nomination afin de clôturer l'opération).



Toutes les offres d'emploi apparaissent sur le site [choisirleservicepublic.gouv.fr](http://choisirleservicepublic.gouv.fr)  
Vous retrouverez les offres d'emploi des trois fonctions publiques.

## 4. Quand faire une déclaration de vacance d'emploi/une offre d'emploi ?

Motifs de recrutement d'agents titulaires ou stagiaires sur poste permanent	Délibération Création d'emploi*	Déclaration de vacance sur Emploi territorial	Offre d'emploi (sur Emploi Territorial et sur tout autre support)
<p>Création d'un emploi à temps complet ou à temps non complet (recrutement direct, sur concours, mutation interne)</p> <p>Recrutement d'un agent par mutation</p> <p>Recrutement suite à une radiation des cadres d'un fonctionnaire quelle qu'en soit la raison (retraite, démission, licenciement, décès, révocation,...)</p> <p>Recrutement sur un emploi fonctionnel de direction</p> <p>Recrutement d'une personne reconnue travailleur handicapé</p> <p>Intégration directe</p> <p>Mise en stage d'un agent ayant réussi un concours sur le poste qu'il occupait déjà en qualité de contractuel</p> <p>Remplacement d'un agent en détachement de longue durée (&gt; 6 mois), en disponibilité, en disponibilité d'office pour inaptitude physique ou disponibilité de droit pour raisons familiales de plus de 6 mois.</p>	<p><b>Oui</b></p> <p>sauf si emploi vacant* déjà existant et correspondant au grade et au temps de travail du recrutement envisagé</p>	<p><b>Oui</b></p>	<p><b>A déterminer en fonction de la pratique de la collectivité</b></p>
Avancement de grade	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Non</b>
Promotion Interne	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Transferts de personnel	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Augmentation et diminution de temps travail égal ou supérieur à 10%.	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>

Motifs de recrutement d'agents titulaires ou stagiaires sur poste permanent	Délégation Création d'emploi*	Déclaration de vacance sur Emploi territorial	Offre d'emploi (sur Emploi Territorial et sur tout autre support)
<b>Article L332-23 1°</b> <b>Accroissement temporaire d'activité</b> (ou besoin occasionnel)	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Possible</b>
<b>Article L332-23 2°</b> <b>Accroissement saisonnier d'activité</b> (ou besoin saisonnier)	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Possible</b>
<b>Article L332-24</b> <b>Contrat de projet</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Possible</b>
<b>Article L332-13</b> <b>Remplacement momentané de fonctionnaires ou de contractuels</b> à temps partiel, congé annuel ou maladie, grave ou longue maladie, longue durée, maternité ou adoption, accident du travail, congé parental de présence parentale, congé de solidarité familiale, service civil ou national, rappel ou maintien sous les drapeaux, participation réserve opérationnelle de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels, détachement de courte durée, en disponibilité d'office pour inaptitude physique ou disponibilité de droit pour raisons familiales <b>de moins de 6 mois</b> , détachement pour l'accomplissement d'un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois.	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Possible</b>
<b>Article L332-14</b> Pour faire face à une vacance qui ne peut pas être immédiatement pourvue par un titulaire.	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
<b>Article L332-8 1°</b> Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires de catégorie A, B ou C susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
<b>Article L332-8 2°</b> Cat. A, B ou C lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>

<p><b>Article L332-8 3°</b>  Dans les communes de moins de 1000 habitants ou groupements de communes dont la moyenne arithmétique du nombre d'habitants est inférieure à 15 000 habitants quel que soit le temps de travail.</p>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
<p><b>Article L332-8 4°</b>  Dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de – de 1000 habitants : pendant une période transitoire de 3 ans à compter de la création de la commune nouvelle, pour pouvoir tous les emplois.</p>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
<p><b>Article L332-8 5°</b>  Dans les communes de plus de 1000 habitants ou groupements de communes dont le nombre d'habitants est supérieure à 15000 habitants pour pouvoir des emplois permanents inférieur à 17h30.</p>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
<p><b>Article L332-8 6°</b>  Dans les communes de – de 2000 habitants ou groupements de communes de – de 10 000 habitants lorsque la création ou la suppression de l'emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.</p>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
<p><b>Article L332-8 7°</b>  Emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.</p>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
<p><b>*Ne pas confondre : vacance d'emploi</b> (emploi déjà existant au tableau des emplois de la collectivité) et <b>création d'emploi</b> (l'emploi est inexistant au tableau des emplois de la collectivité d'où la nécessité de le créer).</p>			

## 5. Délai entre la déclaration et la nomination

Le Code général de la fonction publique 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.

Le juge administratif a statué sur certains points :

- la collectivité ne peut procéder à la nomination d'un agent avant la date de l'arrêté de publicité du poste vacant,
- un délai de 2 mois a été jugé suffisant pour permettre aux fonctionnaires qui étaient en mesure de postuler de déposer une candidature (CAA Paris 08PA01647, du 13/10/2009).

L'article D311-2 du CGFP stipule que « Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de création ou de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois. »