

## Tout comprendre en 5 min !

### La déclaration de création ou vacance d'emploi

#### RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Articles [L.311-2](#), [L.313-4](#) et [L.452-36](#) du Code général de la fonction publique
- [Décret n°85-643 du 26 juin 1985](#) relatif aux centres de gestion
- [Décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#) relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

#### DÉFINITIONS

La Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale, qu'il concerne un poste créé ou un poste qui devient vacant.

- Vacance d'emploi : l'emploi apparaît sur le tableau des effectifs avec une durée hebdomadaire égale
- Création d'emploi : l'emploi est inexistant au tableau des effectifs et doit être créé

#### LES MOTIFS DE DÉCLARATION

→ Cf. le tableau ci-après

Légende :

- T : la situation concerne les fonctionnaires titulaires
- C : la situation concerne les agents sous contrat

| Situations   | Obligation d'une déclaration | Obligation d'une offre d'emploi |
|--|------------------------------|---------------------------------|
| Création d'un emploi permanent à temps complet ou non complet - T+C  | OUI                          | OUI                             |
| Création d'un emploi permanent pourvu par la voie du concours - T  | OUI                          | OUI                             |
| Création d'un emploi permanent pourvu par la voie de l'avancement de grade - T   | OUI/NON <sup>1</sup>         | OUI/NON                         |
| Création d'un emploi permanent pourvu par voie de mutation interne, dans l'intérêt du service - T  | NON <sup>2</sup>             | NON                             |
| Création d'un emploi permanent pourvu par la voie de la promotion interne - T  | OUI                          | OUI                             |
| Création d'un emploi non permanent (activité saisonnière ou temporaire) - C  | OUI/NON <sup>3</sup>         | OUI/NON                         |
| Création d'un emploi occupé par un contrat de projet - C   | OUI <sup>4</sup>             | OUI                             |
| Création d'un emploi de direction (fonctionnel) pourvu par la voie du détachement d'un fonctionnaire ou d'un recrutement direct d'un contractuel - T+C   | OUI <sup>5</sup>             | NON                             |
| Création d'un emploi d'expert ou de directeur de projet (fonctionnel) - T  | OUI                          | NON                             |
| Création d'un emploi de collaborateur de cabinet - C   | NON                          | NON                             |
| Création d'un emploi de collaborateur de groupe d'élu - C  | NON                          | NON                             |
| Création d'un emploi de droit privé (contrat d'apprentissage, doctorant en contrat CIFRE, animateur en contrat d'engagement éducatif, contrat adultes relais, contrat d'intérim, salarié dans un SPIC, contrat aidé) - C | NON                          | NON <sup>5bis</sup>             |
| Création d'un emploi de vacataire  | NON                          | NON                             |
| Titularisation d'un apprenti en situation de handicap – C+T  | OUI <sup>6</sup>             | NON                             |
| Création d'un emploi occupé un agent en contrat de service civique - C   | NON                          | OUI                             |
| Création d'un emploi d'assistante maternelle - C   | NON <sup>7</sup>             | NON                             |
| Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire - C   | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (mutation externe) - T   | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (changement d'affectation) - T   | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent suite à une transformation substantielle de l'emploi, avec ou sans suppression préalable de l'emploi initial (ex : modification de la durée hebdomadaire de l'emploi de + de 10%) T+C                | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (intégration au sein d'un autre cadre d'emplois ou d'une autre fonction publique) - T  | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (abandon de poste) - T + C   | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (démission) - T+C  | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (rupture conventionnelle) -T+C en CDI  | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (licenciement de toute nature) - T+C   | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (congé spécial) T  | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (révocation) T   | OUI                          | OUI                             |

| Situations  | Obligation d'une déclaration | Obligation d'une offre d'emploi |
|---|------------------------------|---------------------------------|
| Mobilité de l'agent (retraite) - T+C  | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (fin de détachement sur emploi fonctionnel) - T   | OUI <sup>8</sup>             | NON                             |
| Mobilité de l'agent (détachement inférieur ou égal à 6 mois) - T  | NON <sup>9</sup>             | NON                             |
| Mobilité de l'agent (détachement supérieur à 6 mois) - T  | OUI <sup>10</sup>            | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (Détachement pour stage préalable à la titularisation) - T  | NON                          | NON                             |
| Mobilité de l'agent (détachement d'office) - T  | OUI <sup>11</sup>            | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (disponibilité inférieure à 6 mois pour les disponibilités d'office pour raisons de santé ou celles accordées de droit pour raisons familiales) - T | NON                          | NON                             |
| Mobilité de l'agent (disponibilité supérieure à 6 mois pour les disponibilités d'office pour raisons de santé ou celles accordées de droit pour raisons familiales) - T | OUI                          | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (congé de mobilité) - C en CDI  | OUI <sup>12</sup>            | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (Transfert de personnel) – T+C  | OUI                          | NON                             |
| Mobilité de l'agent (affectation sur un emploi relevant d'une réorganisation de service soumise à l'avis du CST pourvu dans un délai de 3 mois) - T+C                   | OUI <sup>13</sup>            | NON                             |
| Mobilité de l'agent (Reprise en régie de salariés de droit privé) - C   | OUI                          | NON                             |
| Mobilité de l'agent (réintégration d'un agent en disponibilité) - T   | OUI <sup>14</sup>            | NON                             |
| Mobilité de l'agent (réintégration suite à détachement ou disponibilité et mutation concomitante vers une autre collectivité) -T  | OUI <sup>15</sup>            | OUI                             |
| Mobilité de l'agent (réintégration d'un agent en surnombre ou momentanément privé d'emploi - FMPE) - T  | OUI <sup>16</sup>            | NON                             |
| Mobilité de l'agent (reclassement d'un agent en cas d'inaptitude physique) -T   | OUI <sup>17</sup>            | NON                             |
| Fin de contrat sur emploi permanent (avec sous sans engagement de renouvellement de la part de l'employeur) - C   | OUI                          | OUI                             |
| Fin de contrat sur emploi non permanent -C  | NON                          | NON                             |
| Fin de contrat MAIS stagiatisation sur l'emploi occupé après inscription sur une liste d'aptitude suite à concours - C  | NON <sup>18</sup>            | NON                             |
| Fin de contrat et transformation en CDI   | OUI                          | NON                             |
| Absence - Suspension de fonctions – T+C   | NON                          | NON                             |
| Absence - Exclusion temporaire de fonctions - T+C   | NON                          | NON                             |
| Absence - Mise à disposition - T+C en CDI   | NON                          | NON                             |
| Absence - Décharge d'activités de service – T+C   | NON                          | NON                             |
| Absence - Autorisations d'absence de toute nature – T+C   | NON                          | NON                             |
| Absence - Congés de toute nature - T+C  | NON                          | NON                             |
| Absence – Congé parental -T+C   | OUI/NON <sup>19</sup>        | OUI/NON                         |
| Absence – CITIS (congé pour accident de service ou maladie professionnelle) -T  | NON                          | NON                             |
| Absence – Période préparatoire au reclassement (PPR) - T  | NON                          | NON                             |
| Absence - Remplacement d'un agent momentanément absent -C   | NON <sup>20</sup>            | OUI                             |
| Absence définitive - Perte des conditions de recrutement ou déchéance de la nationalité française – T+C   | OUI                          | OUI                             |
| Absence définitive - Décès de l'agent - T+C   | OUI                          | OUI                             |

## ➤ Commentaires

### <sup>1</sup> Création d'un emploi permanent pourvu par la voie de l'avancement de grade

La nomination par voie d'avancement de grade est subordonnée à la création ou l'existence d'un poste vacant dans le grade d'avancement. Or, l'article L.313-4 du Code général de la fonction publique précise que la déclaration de création ou de vacance d'emploi ne concerne pas les emplois susceptibles d'être pourvus **exclusivement** par voie d'avancement de grade. L'article 2 du décret n°2018-1351 du 28.12.2018 reprend les mêmes termes. Cela signifie que seuls les emplois créés sur des grades susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade sont dispensés de toute déclaration !

Ainsi, par exemple, le grade de rédacteur principal de 2ème classe est accessible aussi bien par voie de concours que d'avancement de grade. Dans ce cas, la collectivité doit déclarer la création ou la vacance du poste.

A l'inverse, le grade de rédacteur principal de 1ère classe est accessible uniquement par voie d'avancement de grade. Dans ce cas, la collectivité n'a pas à déclarer la création ou la vacance du poste.

### <sup>2</sup> Création d'un emploi permanent pourvu par voie de mutation interne, dans l'intérêt du service

L'obligation de déclaration résulte de la jurisprudence : « Aux termes de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, alors en vigueur : " 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. [...] Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires ". Toutefois, ces dispositions ne s'imposent pas à l'administration dans le cas où elle prononce une mutation dans l'intérêt du service

→ [CE, 4 avril 2023, n°460348](#)

### <sup>3</sup> Création d'un emploi non permanent (activité saisonnière ou temporaire)

La déclaration de création ou vacance d'emploi n'est pas requise sauf si la durée de contrat est supérieure ou égale à 1 an → [Article 1 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

Cela n'est donc applicable qu'au contrat d'accroissement temporaire d'activité puisque le contrat d'accroissement saisonnier ne peut dépasser une durée d'1 an

### <sup>4</sup> Création d'un emploi occupé par un contrat de projet

L'obligation de déclaration résulte de [l'article 2-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) + [l'article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019](#)

### <sup>5</sup> Création d'un emploi de direction (fonctionnel) pourvu par la voie du détachement d'un fonctionnaire ou d'un recrutement direct d'un contractuel

L'obligation de déclaration résulte de l'article 2-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 précise que les recrutements directs effectués sur emplois fonctionnels sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre Ier du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

Or, l'article 2 relevant du chapitre 1<sup>er</sup> de ce décret rappelle l'obligation de procéder à une déclaration de création ou de vacance d'emploi.

Toutefois, l'article 2-3 du décret n°88-145 du 15 février 1988 vient préciser que le candidat contractuel peut postuler avant même la publication de la déclaration pour :

- Le recrutement direct sous contrat sur les emplois de Directeur général des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants
- Le renouvellement du contrat sur ces emplois.

#### <sup>5bis</sup> Création d'un emploi de droit privé

Le Code du travail (articles L.5331-1 et suivants) ne prévoit aucune obligation de publicité d'une offre d'emploi

#### <sup>6</sup> Titularisation d'un apprenti en situation de handicap – C+T

L'absence d'obligation de déclaration résulte de [l'article 2 g du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

#### <sup>7</sup> Création d'un emploi d'assistante maternelle

Ces emplois ne sont pas soumis aux procédures de déclaration de création ou vacance d'emploi prévues par le Code général de la fonction publique → [Article R.422-1 du Code de l'action sociale et des familles](#)

#### <sup>8</sup> Mobilité de l'agent (fin de détachement sur emploi fonctionnel) - T

L'obligation de déclaration résulte d'un arrêt du Conseil d'état → [CE, 30 novembre 2011, n°322639](#)

#### <sup>9 et 10</sup> Mobilité de l'agent (détachement inférieur ou égal à 6 mois OU supérieur à 6 mois)

Le seuil de 6 mois résulte de [l'article 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#). Ce délai est cependant porté à un an pour les personnels détachés pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

#### <sup>11</sup> Mobilité de l'agent (détachement d'office)

L'obligation de déclaration résulte de [l'article 15-6 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

#### <sup>12</sup> Mobilité de l'agent (congé de mobilité)

L'obligation de déclaration résulte de [l'article 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#): « Ce congé sans rémunération peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée. »

L'agent libère le poste qu'il occupe et bénéficie :

- D'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.
- Du droit au reclassement si son emploi initial a été supprimé. Il ne peut être licencié que si son reclassement est impossible, ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé.

→ [CAA de Marseille, 30 mars 2010, n°08MA01641](#)

<sup>13</sup> Mobilité de l'agent (affectation sur un emploi relevant d'une réorganisation de service soumise à l'avis du CST pourvu dans un délai de 3 mois)

L'absence d'obligation de déclaration résulte de [l'article 5 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

<sup>14</sup> Mobilité de l'agent (réintégration d'un agent en disponibilité)

L'obligation de déclaration résulte de la jurisprudence administrative → [CE, 7 juillet 2022, n°449178](#)

<sup>15</sup> Mobilité de l'agent (réintégration suite à détachement ou disponibilité et mutation concomitante vers une autre collectivité)

L'absence d'obligation de déclaration résulte de la réglementation relative aux nominations pour ordre. La réintégration fictive et une déclaration effectuée en corollaire pour un emploi que l'agent n'occupera jamais revient à réaliser une nomination pour ordre qui est interdite : « *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.* » → [Article L.411-8 du Code général de la fonction publique](#)

<sup>16</sup> Mobilité de l'agent (réintégration d'un agent en surnombre ou momentanément privé d'emploi - FMPE)

Lorsque l'agent est en surnombre ou pris en charge par le Centre de gestion, sa collectivité ou son établissement d'origine peut lui proposer un emploi vacant. Dans ce cas de figure, il existe bien une déclaration de vacance ou création d'emploi mais il n'est nul besoin de réaliser une offre d'emploi. La proposition d'emploi doit être adressée directement à l'agent → [Article L.542-13 du Code général de la fonction publique](#)

<sup>17</sup> Mobilité de l'agent (reclassement d'un agent en cas d'inaptitude physique)

L'obligation de déclaration résulte de la réglementation :  
→ Articles [3](#) et [3-1](#) du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985  
→ [CE, 25 mai 2018, n°407336](#)

<sup>18</sup> Fin de contrat MAIS stagiairisation sur l'emploi occupé après inscription sur une liste d'aptitude suite à concours

« *Lorsqu'un agent contractuel territorial recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles L. 332-8 ou L. 332-14 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article L. 313-4 n'est pas applicable.* »  
→ [Article L.327-5 du Code général de la fonction publique](#)

<sup>19</sup> Absence – Congé parental

La collectivité ou l'établissement dispose d'un choix. Soit la collectivité déclare le poste vacant et remplace le fonctionnaire absent par un autre fonctionnaire recruté après déclaration de vacance d'emploi soit la collectivité considère que l'emploi n'est pas vacant et procède au remplacement par un agent contractuel.

<sup>20</sup> Absence - Remplacement d'un agent titulaire ou contractuel momentanément absent

L'absence d'obligation de déclaration est prévue par [l'article 2-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#) qui ne référence pas cette situation parmi celles soumises à l'obligation de déclaration de vacance d'emploi

## LE CONTENU DE LA DÉCLARATION

La déclaration de vacance ou création d'emploi doit contenir obligatoirement :

- Le motif de la vacance
- La description de l'emploi à pourvoir
- Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi
- La création ou la vacance d'emploi
- La catégorie statutaire, le ou les cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi
- L'autorité de recrutement
- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi
- Les références du métier auquel se rattache l'emploi
- Les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis
- L'intitulé du poste
- La localisation géographique de l'emploi
- La date de vacance de l'emploi
- L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature
- Le cas échéant [...], les composantes de la rémunération liées à l'emploi (ex : NBI), la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués (ex : groupe de fonction et fourchette de montant du RIFSEEP).

Article L.313-4  
du CGFP

Article 3 du  
décret  
n°2018-1351  
du 28.12.2018

L'avis de vacance ou de création de l'emploi est accompagné d'une 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 et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste.
- Mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.
- Indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures. »

→ [Article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019](#)



## LA PROCÉDURE DE DÉCLARATION

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. Le principe d'égal accès à la fonction publique posé à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen s'oppose à ce qu'un poste soit réservé, que ce soit pour une personne interne ou externe à la collectivité. En application de ce principe, et sauf exceptions prévues par la loi, toutes les vacances d'emploi doivent faire l'objet d'une publicité.

### 1/ Les règles générales

La publicité d'une création ou vacance d'emploi prévoit officiellement :

- La déclaration des créations et vacances d'emploi de catégorie A, B et C par la collectivité ou l'établissement au centre de gestion dont elle dépend
- La publication des déclarations et vacances d'emploi sur la bourse de l'emploi publiée par le centre de gestion de nature à faciliter l'information des candidats potentiels

Le [décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018](#) relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, a instauré une obligation de publication sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, appelé « Place de l'emploi public » afin d'harmoniser les modalités de publication entre les trois versants et de faciliter les mobilités entre les 3 fonctions publiques. Seuls les emplois pourvus par avancement de grade et ceux pourvus par un contrat inférieur à 1 an ne sont pas soumis à cette obligation. Cet espace est alimenté par les bourses de l'emploi des Centres de gestion pour la fonction publique territoriale.

Le [décret n°2019-1414 du décembre 2019](#) relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, fixe la procédure de recrutement des agents contractuels dans les emplois permanents de la fonction publique.

Ces obligations de déclaration et publication concernent l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux (affiliés ou non à un centre de gestion). → [Article L.313-4 du Code général de la fonction publique](#)

La transmission relève de la compétence de l'autorité territoriale, c'est à dire le maire ou le président.

### 2/ L'obligation de déclaration auprès du Centre de gestion

Les collectivités territoriales et les établissements publics qui souhaitent lancer un recrutement sur emploi vacant ou nouvellement créé doivent absolument adresser une déclaration au Centre de gestion. Cette obligation s'impose tant aux collectivités et établissements affiliés qu'aux collectivités et établissements non affiliés (ex : Région, Département, Métropole, etc.).

→ Articles [L.311-2](#), [L.313-4](#) et [L.452-36](#) du Code général de la fonction publique

→ [Article 42 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)



Dans l'hypothèse où la collectivité ou l'établissement oublie ou refuse de procéder à cette déclaration, la nomination d'un fonctionnaire ou le recrutement sous contrat sur l'emploi n'ayant pas fait l'objet de la déclaration sera considéré comme illégal :

« Les collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1 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 ; »

→ [Article L.452-36 du Code général de la fonction publique](#)

L'annulation de la nomination pourra avoir lieu :

- Si l'illégalité est soulevée par le préfet lors du contrôle de légalité de l'arrêté
- Si la nomination est attaquée devant le tribunal administratif par toute personne s'estimant lésée par l'absence de publicité de l'offre, c'est à dire notamment tout candidat potentiel. La nomination ou le recrutement sous contrat sera alors annulé par le juge administratif en cas de contentieux.  
→ [CE, Sect., 22 mai 1981, n°15397](#)

En outre, il est rappelé que la publicité légale fait courir les délais de recours à l'égard des tiers. Ces délais sont fixés à deux mois à compter de la date de publication → [Article R.421-1 du Code de justice administrative](#). En l'absence de publication, ces délais ne sont jamais forclos, la nomination peut alors être attaquée à tout moment.

Enfin, le juge pourra accorder à l'agent dont la nomination a été annulée, des indemnités en réparation du préjudice subi. → [CAA de Bordeaux, 23 juin 1997, n°94BX00460](#) (indemnisation de 600.000 francs à l'époque)

### 3/ La répartition entre le CNFPT et les Centres de gestion

Les Centres de Gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de l'ensemble des cadres d'emplois, à l'exception des grades ou cadres d'emplois suivants :

- Les administrateurs territoriaux,
- Les conservateurs de bibliothèque,
- Les conservateurs du patrimoine,
- Les ingénieurs en chef

pour lesquels, la publicité est assurée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

« Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé de missions particulières pour les cadres d'emplois de catégorie A pour lesquels les statuts particuliers prévoient une nomination en qualité d'élève par le centre lorsqu'ils sont déclarés aptes par le jury aux concours d'accès aux cadres d'emplois intéressés.

Ces missions sont les suivantes :

2° La publicité des créations et vacances des emplois qui doivent leur être transmises par les centres de gestion et la gestion de la bourse nationale des emplois ; » → [Article L.451-9 du Code général de la fonction publique](#)

« Le Centre national de la fonction publique territoriale assure pour les fonctionnaires de catégorie A mentionnés à l'article 45 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée le fonctionnement d'une bourse nationale des emplois par tous les moyens de nature à faciliter l'information des agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à favoriser la mobilité des fonctionnaires concernés.

*Les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui recherchent un emploi ont accès, sur leur demande, à cette bourse dans la partie correspondant à l'emploi recherché. »*

→ [Article 40 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987](#)

## 4/ Le délai de déclaration

### 4-1/ LE DÉLAI D'INFORMATION DU CENTRE DE GESTION

Par principe, les déclarations de création et de vacance d'emploi sont réalisées sans délai sur le site emploi territorial

→ [Article L.311-2 du Code général de la fonction publique](#)

[L'article 43 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#) relatif aux centres de gestion précise le moment auquel la collectivité doit effectuer la déclaration de vacance d'emploi lorsqu'une vacance de poste survient :

- Lorsque la vacance d'emploi résulte d'un événement imprévisible, la collectivité ou l'établissement doit effectuer immédiatement la déclaration de vacance d'emploi si elle a l'intention de pourvoir le poste
- Lorsque la vacance d'emploi résulte d'un événement prévisible, la déclaration intervient dès que la date de vacance est certaine (ex ; date de mutation externe) même si cette date n'est pas encore atteinte.
- Lorsque la déclaration de vacance d'emploi concerne un emploi nouvellement créé la déclaration peut être effectuée dès que la délibération créant l'emploi est devenue exécutoire, c'est-à-dire lorsqu'elle a été transmise au contrôle de légalité et publiée.

Dans tous les cas de vacances d'emplois, la collectivité peut décider de ne pas pourvoir immédiatement le poste. Dans ce cas elle ne pourra déclarer la vacance du poste qu'à partir du moment où elle aura décidé de le pourvoir.

### 4-2/ LE DÉLAI DE PUBLICITÉ ENTRE LA DÉCLARATION ET LA NOMINATION

Les textes et la jurisprudence exigent un délai raisonnable de publicité afin de s'assurer que les fonctionnaires ou les lauréats de concours ont pu avoir connaissance des postes à pourvoir et ont eu un délai suffisant pour postuler.

S'agissant des procédures de recrutement, la jurisprudence a longtemps considéré qu'un délai de 45 jours à 2 mois est raisonnable.

Toutefois, les textes posent un délai minimum d'1 mois :

« *Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois.* » → [Article 4 du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018](#)

« *Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la limite d'un délai, qui, sauf urgence, ne peut être inférieur à un mois à compter de la date de publication de cet avis* » → [Article 2 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#)

### 4-3/ L'OBLIGATION D'INFORMATION DE LA NOMINATION DE L'AGENT RECRUTÉ

#### 4-3-1/ L'OBLIGATION D'INFORMATION DU CENTRE DE GESTION OU DU CNFPT

Toute collectivité ou établissement qui recrute un agent suite à une déclaration de vacance d'emploi doit en informer le Centre de gestion :

« *Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, l'autorité investie du pouvoir de nomination en informe **immédiatement** le centre de gestion.* »

→ [Article 44 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)

Cela vaut également pour les déclarations réalisées auprès du CNFPT :

« *Lorsqu'un emploi qui a fait l'objet d'une déclaration de vacance est pourvu ou supprimé, la collectivité territoriale ou l'établissement public qui a procédé à la déclaration de vacance en informe **immédiatement** le centre de gestion dans le ressort duquel il se trouve.*

*Ce centre communique cette information au Centre national de la fonction publique territoriale.* »

→ [Article 41 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987](#)

#### 4-3-2/ LE CAS PARTICULIER DU F.M.P.E.

Le fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) est également soumis à cette obligation d'information du Centre de gestion de sa nomination au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement ou de sa renonciation à une proposition de nomination.

« *Tout agent qui a formulé une demande conformément à l'article 44 informe **immédiatement** le centre de gestion de sa nomination dans l'emploi qu'il recherchait ou éventuellement de sa renonciation.* »

→ [Article 45 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)

Il en est de même auprès du CNFPT :

« *Tout agent qui a formulé une demande conformément à l'article 40 informe **immédiatement** le Centre national de la fonction publique territoriale de sa nomination dans l'emploi qu'il recherchait ou, éventuellement, de sa renonciation.* » → [Article 42 du décret n°87-811 du 5 octobre 1987](#)

### 5/ La publicité facultative

Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication, la collectivité ou l'établissement assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

→ [Article 2 du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019](#)



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour

