



**PRÉFET  
DE LA  
MARTINIQUE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

*DCLRE/BCL  
Jeudi 5 mars 2026*

# Les déclarations de vacance / création d'emploi

# Sommaire



- .I Généralités
- .II Contenu de la déclaration de vacance/création
- .III Situations nécessitant une déclaration de vacance/création d'emploi
- .IV Points de vigilances et recommandations
- .V Références juridiques

# I- Généralités <sup>1/2</sup>

•La déclaration de vacance/création d'emploi :

→formalité obligatoire pour les employeurs publics préalable à tout recrutement sur un emploi permanent (*article L. 452-36 du code général de la fonction publique (CGFP)*),

→vise à garantir l'égal accès aux emplois publics et la transparence des recrutements,

→le non-respect de cette procédure peut entraîner, en cas de recours contentieux, l'annulation du recrutement par le juge administratif.

→L'avis de création ou de vacance de tout emploi permanent, fait l'objet, sans délai, d'une publication sur un espace numérique commun aux employeurs publics. (*article D311-1 CGFP*)

# I- Généralités 2/2

## Rappel des étapes de la procédure :

1/Saisie des déclarations sur le site « emploi territorial » par la collectivité.

2/Validation et publicité des déclarations par le CDG 972.

3/Édition, par le CDG, d'un arrêté de publicité des déclarations.

4/Transmission de l'arrêté pour contrôle de légalité.

5/Certification exécutoire et publicité de l'arrêté.

## II-Contenu de la déclaration de vacance/création d'emploi

• Les mentions obligatoires :

- le type de saisie : création ou vacance d'emploi ;
- le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- la catégorie statutaire, le/les cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi ;
- s'il y a lieu, le ou les fondements juridiques permettant de pourvoir l'emploi permanent par le recrutement d'un agent contractuel ;
- l'autorité de recrutement et l'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- l'intitulé du poste et les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- motif de la vacance et les missions de l'emploi, le profil attendu du candidat ;
- la localisation géographique de l'emploi ;
- la date de vacance de l'emploi et le délai de candidature ;
- l'avis de vacance peut mentionner : la rémunération liée à l'emploi, la cotation du poste.

# III- Situations nécessitant une déclaration de création/ vacance d'emploi

1/2

 déclaration de vacance d'emploi est obligatoire dans les cas suivants :

- ☐ départ définitif d'un agent (*abandon de poste, décès, démission, fin de détachement sur emploi fonctionnel, mutation externe et interne, retraite...*),
- ☐ départ temporaire d'un agent (*détachement et disponibilité de plus de 6 mois*),
- ☐ création d'emploi (*le poste doit être créé par délibération avant d'être déclaré* ),
- ☐ recrutement et renouvellement d'un agent contractuel sur un poste vacant (CDD/CDI/ recrutement direct),
- ☐ transformation d'un emploi (*+ ou – de 10 % de la durée hebdomadaire*),
- ☐ Recrutement en contrat de projet (*la DVE est également un préalable nécessaire au recrutement sur ce type de contrat prévu aux articles L.332-24 à L.332-26*)

# III- Situations ne nécessitant pas de déclaration de vacance d'emploi

2/2



.Ne pas faire de déclaration dans les cas suivants :

- emploi non permanent (*contrats saisonniers, accroissements temporaires d'activités, contrats aidés*),
- avancement de grade,
- apprentissage,
- collaborateurs de cabinet ou de groupe d'élus,
- assistant maternel.

# IV- Points de vigilance et recommandations

1/2



## POINTS DE VIGILANCE :

### Les délais :

- l'article D311-2 du CGFP, fixe à un mois minimum la durée de publicité vacance sur l'espace numérique commun (*sauf urgence manifeste : besoin d'assurer la continuité du service public*).
- En cas de renouvellement d'agents contractuels, la déclaration devra être réalisée dans un délai suffisant afin de respecter la durée minimum de publicité de vacance.
- Respect d'un délai suffisant entre la publication de la vacance d'emploi et le recrutement : la loi ne fixe pas de délai mais la jurisprudence l'impose afin de permettre à des agents titulaires de se porter éventuellement candidats. (*CE, 16/06/97, CCAS Ville du MANS, req.149088 et 15766// CAA Paris, 13/10/09, Préfet du Val de Marne c/Commune de Limeil-brevannes, req.08PA01647*).

# IV- Points de vigilance et recommandations

2/2



- RECOMMANDATIONS :

- Si la vacance d'emploi survient de façon inopinée => déclaration de vacance à effectuer immédiatement.
- Si la vacance résulte d'un événement prévisible=> la déclaration est réalisée dans les mêmes conditions, dès que sa date est certaine (exemple : date de mutation externe d'un agent).
- Si la déclaration 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.
- Il est recommandé de faire figurer sur les actes de recrutement (*arrêté de nomination/ contrat*) la date et le numéro d'enregistrement de la déclaration de vacance d'emploi.

# V-Références juridiques

## •Références juridiques :

→ *Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du CGFP et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code*

→ *Articles D311-1 à D311-9 du CGFP*

→ *Articles L 452-36, L313-1 à L313-4 et L332-8 à L332-14 du CGFP*

# Merci pour votre attention !



Pour contacter le bureau du contrôle de légalité :

→ Mails: -collectivites-locales@martinique.gouv.fr

-Rebecca.audel@martinique.gouv.fr

→ Tel : 05 96 39 38 19

→ Fiche de saisine du BCL pour toute question juridique téléchargeable sur le site internet de la Préfecture Martinique : <https://www.martinique.gouv.fr/Actions-de-l-Etat/Relations-avec-les-collectivites-locales/Controle-de-legalite/Controle-de-legalite>