

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la transformation et de la  
fonction publiques

**Circulaire du 27 décembre 2022**

**relative à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux  
trois fonctions publiques**

**NOR : TFPF2228640C**

**Le ministre de la transformation et de la fonction publiques  
à**

**Mesdames et Messieurs les ministres et secrétaires d'État,  
Mesdames et Messieurs les préfets  
(Métropole et départements d'outre-mer)**

**Résumé :** Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques organise l'obligation de publicité des créations et vacances d'emplois sur un espace numérique commun. La circulaire a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de cette obligation consécutive à la publication du décret du 20 avril 2022 élargissant cette obligation. Elle remplace la circulaire du 3 avril 2019 ayant le même objet.

**Mots clés :** publicité des créations et vacances d'emplois ; accompagnement personnalisé ; projet professionnel ; Place de l'emploi public

**Textes de référence :** Article 2 de l'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques ; décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant 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.

Le Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit à l'article L. 311-2<sup>1</sup> l'obligation pour les employeurs publics de publier leurs vacances de postes et rappelle dans son article L. 511-4<sup>2</sup>, que la possibilité pour les fonctionnaires d'effectuer une mobilité entre les trois fonctions publiques constitue une garantie fondamentale de leur carrière.

En application de ces dispositions, le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018, modifié par le décret n° 2022-598 du 20 avril 2022, définit les règles relatives à cette publication sur l'espace numérique commun à l'ensemble des administrations en veillant à les harmoniser. Il prévoit l'obligation de publication sans délai des avis de vacances d'emploi sur l'espace numérique commun « Place de l'emploi public » (article 1<sup>er</sup>), assortie de dérogations pour certaines vacances d'emplois particulières (article 2). Il énumère la liste des données devant obligatoirement figurer sur les publications d'avis de vacances d'emplois (article 3). Il fixe à un mois la durée minimale de publicité de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun avant de pourvoir le poste (article 4). Enfin, il prévoit des règles particulières pour les emplois situés dans le périmètre d'opérations de réorganisation et restructuration de service (article 5).

Ces dispositions ont été concrètement mises en œuvre dans le cadre de la solution applicative « Place de l'emploi public » (PEP), qui a connu de fortes évolutions techniques et fonctionnelles depuis 2019 et dont le champ d'application a été étendu par le décret du 20 avril 2022. Le site PEP va devenir le site de la marque employeur du service public (Choisir le service public) à compter de la fin 2022.

L'objet de la présente circulaire est de rappeler les modalités de mise en œuvre de l'obligation de publication des avis de vacances et de préciser les règles d'usage de l'application PEP ainsi que ses nouvelles fonctionnalités.

## **I – L'obligation de publication sur PEP est renforcée et clarifiée**

### **1.1 Administrations et services soumis à l'obligation de publication sur PEP**

L'obligation de publicité s'applique à l'ensemble des administrations et services mentionnés aux articles L. 3 à L. 5 du CGFP à savoir les « *administrations de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics y compris les établissements mentionnés à l'article L. 5* ».

Sont également concernés les employeurs publics bénéficiant d'une autonomie ou de dispositions particulières dès lors qu'ils recrutent des personnels de droit public tels que les autorités administratives indépendantes, les autorités publiques indépendantes<sup>3</sup>, les groupements d'intérêt public, les autorités ou organismes à statuts spéciaux.

L'attention des employeurs de la fonction publique hospitalière pour lesquels les dispositions du décret de 2019 ont été mises en œuvre depuis 2021 par un accès progressif à la PEP, est attirée sur cette obligation réglementaire qui présente un enjeu politique fort en termes de transparence sur les recrutements et sur la visibilité des employeurs de ce secteur.

---

<sup>1</sup> Article L. 311-2 CGFP : « Sans préjudice des obligations spéciales imposées en matière de publicité par la législation sur les emplois réservés, les créations ou vacances d'emplois relevant du présent Code sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics mentionnés à l'article L. 2. Les modalités d'application de cette publicité sont fixées par décret. »

<sup>2</sup> Article 511-4 CGFP : « L'accès des fonctionnaires de l'Etat, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière. »

<sup>3</sup> Au sens de la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes

## 1.2 Création et avis de vacance d'emplois soumis à l'obligation de publicité

Sont soumises à l'obligation de publicité les créations ou vacances d'emplois permanents à temps complet ou non complet, pourvues par des fonctionnaires ou des contractuels de droit public d'une durée indéterminée ou déterminée.

### a) Définition de la vacance d'emploi

Est entendu par emploi vacant, un emploi qui est disponible et pour lequel l'administration entend recruter. Il est possible d'anticiper la publication de l'avis de vacance, en tant que susceptible d'être vacant, sans que cela ne dispense l'administration de la publication de l'emploi lorsque celui-ci devient effectivement vacant. Pour mémoire, le Conseil d'Etat a précisé qu'«*il incombe à l'autorité compétente de faire connaître la vacance d'un emploi dès qu'elle a décidé de procéder à une nomination sur cet emploi (...)*»<sup>4</sup>.

### b) Extension du champ des emplois soumis à l'obligation de publicité

Le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 comporte en annexe une liste de corps et d'emplois de la fonction publique d'Etat pour lesquels une dérogation est prévue pour tenir compte de la nature des missions ou des conditions requises à leur exercice. Ce périmètre vise notamment des emplois habituellement pourvus par tableau périodique de mutation.

Depuis le 21 avril 2022, sont nouvellement soumis à l'obligation de publicité sur la PEP les emplois dits de « fonctions supports », c'est-à-dire appartenant aux domaines fonctionnels de l'achat, de la gestion budgétaire et financière, de direction et de pilotage des politiques publiques, de la communication, du numérique et des ressources humaines du répertoire des métiers commun aux trois fonctions publiques (RMFP).

Ces emplois n'entrent ainsi plus dans le champ antérieur des dérogations, quel que soit le corps concerné. Les administrations sont tenues, notamment lorsque ces emplois sont pourvus par tableau périodique de mutation, de procéder à une cartographie de ces emplois, dès lors qu'ils doivent être publiés sur la PEP. Par exemple, le ministère, dont un corps est inscrit à l'annexe du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, établit pour ce corps, un tableau de mutation. Du fait de la nouvelle réglementation, le ministère identifie les emplois soumis à l'obligation de publicité du fait de leur appartenance aux « fonctions supports » précités et ne les indiquent plus au sein des tableaux de mutation, afin de les ouvrir plus largement en les publiant sur la PEP.

### c) Cas particulier des contractuels

S'agissant des vacances d'emplois de contractuels, seuls sont soumis à l'obligation de publicité les contrats conclus pour une durée égale ou supérieure à un an.

### d) Faculté de publicité au-delà du champ obligatoire

Au-delà du champ d'application de l'obligation de publication, les administrations peuvent publier très largement l'ensemble des avis de vacances d'emplois de droit public sur la PEP et notamment ceux concernant la liste des exclusions à l'obligation de publication figurant à l'article 2 et en annexe au décret précité.

En outre, peuvent être publiés sur l'espace numérique commun les avis de vacance portant sur le recrutement de contractuels pour une durée inférieure à un an, notamment pour faire face à un

---

<sup>4</sup> Conseil d'État, n° 389730, 20 juin 2016.

accroissement temporaire d'activité ou à un besoin occasionnel. En effet, la publicité sur le site PEP permet d'accroître le vivier des candidats potentiels au-delà de l'administration qui recrute.

La plateforme PEP n'a en revanche pas vocation à diffuser des offres d'emploi pour les recrutements sur contrats relevant du code du travail, y compris lorsqu'elles émanent d'employeurs publics (emplois d'apprentis par des employeurs relevant du secteur public non industriel et commercial, emplois salariés par les établissements publics industriels et commerciaux).

Votre attention est attirée sur la nécessité de bien orienter vos offres, lorsqu'elles concernent un contrat d'apprentissage ou un stage, vers la Place de l'Apprentissage et des Stages (PASS), outil distinct de la PEP.

### **e) Dispense temporaire de publication des avis de vacances dans les trois premiers mois d'une opération de restructuration ou de réorganisation**

Les emplois entrant dans le périmètre d'une opération de restructuration ou de réorganisation, au sens des deux décrets publiés le 23 décembre 2019, respectivement le décret n° 2019-1441 portant diverses mesures d'accompagnement pour les fonctionnaires de l'Etat en cas de restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics et le décret n° 2019-1442 du 23 décembre 2019 portant diverses mesures relatives à l'accompagnement des fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels entrant dans le champ d'une réorganisation d'un service de l'Etat soumise à la consultation obligatoire d'un comité social bénéficiant d'une dispense temporaire de publicité afin de réserver prioritairement ces emplois aux personnels dont l'emploi est concerné par la restructuration ou la réorganisation.

Au terme d'une période ne pouvant excéder trois mois, ou six mois lorsque l'opération implique le transfert d'emplois vers une autre administration<sup>5</sup> distincte de celle qui engage l'opération, les emplois qui sont restés vacants doivent faire l'objet d'une publicité sur PEP. Le point de départ du délai de 3 ou 6 mois est, pour la fonction publique de l'Etat, la date de publication de l'arrêté de restructuration ou pour les autres versants la date de la décision de réorganisation prise par l'autorité compétente, qui acte également le périmètre des emplois concernés.

## **1.3 Publicité sans délais des avis de vacance et durée de publication**

En application de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 28 décembre 2018 et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les créations et vacances d'emploi sont publiées sans délai sur le site « Place de l'emploi public ». Dès lors, les employeurs publics ne sont plus fondés à organiser, dans le cadre de la gestion des mobilités, une première publication en interne pour solliciter exclusivement, dans un premier temps, les candidatures des personnels déjà en poste dans leurs services, pour les emplois qu'elles ont à pourvoir.

Par ailleurs, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ayant élargi la faculté de recruter des contractuels sur des emplois permanents, l'ensemble des avis de vacance publiés sur la PEP doivent être ouverts tant aux fonctionnaires qu'aux contractuels.

Depuis le décret du 28 décembre 2018, la durée minimale de publication sur le site « Place de l'emploi public » est fixée, sauf urgence, à un mois.

Cette durée est une période unique permettant le recueil des candidatures. Ainsi, les nouvelles dispositions de l'article 3.3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatifs aux agents contractuels de l'Etat prévoient que « *pour pourvoir les emplois permanents mentionnés à l'article 3-2, la possibilité, pour une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir* » et que « *lorsque l'emploi permanent à pourvoir relève du 2° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, l'examen des candidatures des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire [...], n'est possible que lorsque l'autorité de recrutement a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi.* ».

---

<sup>5</sup> Le transfert peut ainsi être vers un autre département ministériel, un établissement public de l'Etat ou un employeur mentionné aux articles L. 4 et L. 5 du CGFP : collectivités territoriales ou établissements publics de santé.

Des dispositions similaires sont inscrites à l'article 2-3 du décret n°88-145<sup>6</sup> du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à l'article 3-3 du décret 91-155<sup>7</sup> du 6 février 1991 pour les agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

#### **1.4 Données obligatoires des avis de vacance d'emploi**

Les mentions suivantes, qui sont le socle commun permettant d'identifier l'employeur et le poste, doivent figurer dans les offres d'emploi publiées<sup>8</sup> :

- Versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- Création ou vacance d'emploi ;
- La catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pouvoir l'emploi ;
- L'autorité de recrutement ;
- L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;

Le référentiel des employeurs, qui est exhaustif pour les fonctions publiques de l'Etat et de l'hospitalière, permet de référencer chaque employeur à un niveau de granularité adapté à son organisation. S'agissant de la fonction publique territoriale, en raison du très grand nombre d'employeurs, une identification sans référencement est prévue.

- Les références du métier auquel se rattache l'emploi :

Le répertoire des métiers de la fonction publique (RMFP) est à utiliser pour compléter cet item. Afin de favoriser la compréhension des offres d'emploi par les candidats, de faciliter et fiabiliser la saisie par les recruteurs et permettre des comparaisons entre les versants, le RMFP a remplacé le répertoire interministériel des métiers de l'Etat, le répertoire des métiers de la fonction publique territoriale et le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière.

- Les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- L'intitulé du poste ;
- La localisation géographique de l'emploi ;

Pour ce point, il vous est demandé de préciser le nom du pays (certains postes à pourvoir se situant à l'étranger), la région, le département et l'adresse ;

- La date de la vacance de l'emploi ;
- L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

## **II – Ce renforcement s'inscrit dans une politique d'attractivité des métiers de la fonction publique, dont la PEP et les avis de vacances constituent des leviers**

Au-delà des règles régissant les avis de vacances, vos offres d'emploi sont des vecteurs d'attractivité que la PEP met en valeur à travers différentes fonctionnalités.

### **2.1 Les avis de vacances d'emploi constituent un vecteur d'attractivité**

Au-delà de ces champs obligatoires, vous êtes invités à :

- préciser les informations suivantes, utiles pour les candidats, lorsqu'elles sont pertinentes :

---

<sup>6</sup> Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

<sup>7</sup> Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

<sup>8</sup> Cf. article 3 du décret de 2018 modifié.

- le fait que l'emploi comporte des fonctions managériales ;
- l'indication que le poste permet le télétravail ;
- la fourchette de rémunération à l'attention des candidats contractuels.
- à saisir la géolocalisation des offres d'emploi : cette fonctionnalité prévue au sein de la PEP permet de favoriser la visibilité de vos offres et des candidatures adaptées.

Le renseignement complet avec un contenu de qualité dans la rédaction de l'offre d'emploi est donc vivement recommandé. **Dans le cadre du renforcement de la politique d'attractivité que le ministre de la transformation et de la fonction publiques souhaite, des travaux avec les employeurs des trois versants portant sur l'amélioration de l'intelligibilité et la visibilité qualité des avis de vacances vont être relancés.**

Ainsi d'autres informations, à caractère facultatif, peuvent utilement compléter l'offre d'emploi telles que :

- Les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi <sup>9</sup> ;
- Le fondement juridique du recrutement d'un agent contractuel<sup>10</sup>.

## **2.2 Pour renforcer la visibilité des offres d'emploi, des fonctionnalités complémentaires à la publication sont disponibles sur la PEP**

Outre le service réglementé de publication des avis de vacances<sup>11</sup>, l'espace numérique PEP offre de nombreuses fonctionnalités pour les employeurs publics, qui sont vivement encouragés à les utiliser et invités à privilégier leur utilisation.

Parmi les fonctionnalités en matière de SI Recrutement, sont disponibles :

- Une gestion des candidatures et des réponses aux candidats (processus tracé de gestion des candidatures et mail type pré-rédigé pour les candidats) ;
- Une gestion de viviers et d'une CVthèque (possibilité de rechercher par mot-clé dans les CV et de créer des bannettes de candidats) ;
- L'exploitation statistique des données (tableaux de bord et des exports Excel) ;
- La multidiffusion, soit dans le cadre d'un service réglementé (Pôle Emploi, 1Jeune1Solution), soit dans le cadre de fonctionnalités mises progressivement à disposition des utilisateurs selon leur calendrier d'adhésion au service (APEC, LinkedIn).
- Un accusé automatique de réception d'une candidature. Celui-ci ne dispense pas de l'obligation de répondre *in fine* à l'ensemble des candidats non retenus.

Dans le cadre de la nouvelle politique du gouvernement en matière d'attractivité et de la valorisation de la marque employeur des services publics, des fonctionnalités nouvelles permettent aux employeurs publics de diffuser des informations sur leur structure, leurs missions et ainsi de mieux se valoriser auprès notamment de candidats extérieurs à leurs services.

Parmi les fonctionnalités relatives au déploiement d'une marque employeur, sont disponibles :

- La création d'une page employeur dédiée<sup>12</sup> qui permet à l'employeur de se présenter à l'aide notamment de composants photos/vidéos et de valoriser ses atouts et notamment en 2023, la possibilité de valoriser sur cette page des logos relatifs aux labels égalité professionnelle et diversité)

<sup>9</sup> A titre d'exemple : les habilitations, les diplômes et les formations requis.

<sup>10</sup> Cette précision vise particulièrement les recrutements réalisés sur le fondement de l'article L. 332-2 et des articles L. 332-8 et L.332-15 du CGFP.

<sup>11</sup> L'accès au service est strictement réservé aux utilisateurs dûment habilités par l'administration.

<sup>12</sup> Un guide utilisateur pour la valorisation de la marque employeur sur la Place de l'Emploi Public sera mis à dispositions des employeurs.

- D'un « bloc marque », qui s'applique automatiquement aux offres qu'il publie (encart de présentation de l'employeur et adjonction du logo de l'employeur dans l'offre),
- La possibilité de proposer la diffusion de contenus éditoriaux pour valoriser des actions ou des actualités en matière d'emploi public de l'employeur, dans une filière métier ou sur un territoire.

### **2.3 La PEP constitue l'un des vecteurs du déploiement de la marque employeur des services publics**

Le site PEP va évoluer pour être le site de la marque employeur du service public et s'intitulera d'ici la fin de l'année 2022 « Choisir le service public » ([choisirleservicepublic.gouv.fr](http://choisirleservicepublic.gouv.fr).)

Dans le cadre du déploiement de cette marque employeur, la DGAFP anime un réseau de correspondants communication ministériels (CCM) en charge de la marque employeur sur la PEP, qui travailleront en lien avec les Comptes Maître Ministériels (CMM), qui assurent des missions liées aux fonctionnalités de recrutement de la PEP<sup>13</sup>.

Pour mémoire, les fonctions de CMM s'accompagnent de droits applicatifs spécifiques dans la plateforme et ils bénéficient d'une offre de service assurée par la DGAFP (espace collaboratif, accompagnement et formation)<sup>14</sup>.

La fonction de Correspondant Communication Ministériel (CCM) est construite en miroir des fonctions de CMM sur la partie recrutement. Le rôle du CCM est de créer ou modifier le contenu des pages employeurs et de valider les demandes de création de pages pour son ministère (directions, établissements publics, etc.). Il peut également être amené à publier des contenus vidéo, audio, photos, illustrations et descriptions en lien avec la page employeur.

Des modalités de coordination et d'animation analogues devront être mises en place pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale afin que les employeurs publics des autres versants puissent bénéficier des mêmes fonctionnalités.

Nous vous demandons d'assurer la diffusion de la présente circulaire au sein de vos services et des établissements publics de l'Etat ainsi qu'aux collectivités territoriales de votre département et de leurs établissements publics et aux établissements publics de santé et aux établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Les services de la DGAFP se tiennent à la disposition de l'ensemble des employeurs publics pour les accompagner dans la mise en place de ce nouveau dispositif.

---

<sup>13</sup> Le CMM est chargé d'assurer les missions suivantes : administration de l'outil PEP (paramétrage des mails, des Front Office ministériel, des modèles d'offre, etc.) sur son périmètre, référencement des différents « employeurs » du ministère (services des administrations centrales et établissements publics sous tutelle et, le cas échéant, services déconcentrés), gestion des comptes utilisateurs PEP, assistance utilisateur (réseau de gestionnaires RH), animation du réseau des utilisateurs, lien avec les services de communication le cas échéant.

<sup>14</sup> Pour les employeurs de l'Etat non rattachés à un ministère (AAI, API, organismes sui generis, etc.), la DGAFP exerce les fonctions de CMM. Pour la fonction publique territoriale, l'ensemble des opérations de transmission des offres d'emploi est assurée par le site de l'Emploi Territorial (SET) dont l'administration relève du GIP informatique des Centres de Gestion et de la FNCDG. Pour la fonction publique hospitalière, une fonction équivalente à celle du CMM est exercée par la Fédération Hospitalière de France, qui assure ainsi les missions suivantes : administration de l'outil sur son périmètre (paramétrage des mails, des FO ministériels, des modèles d'offre, etc.), référencement des « employeurs » (renseigner le référentiel des structure et ouvrir les comptes associés), gestion des comptes utilisateurs, assistance utilisateur, animations du réseau des utilisateurs.

Le ministre de la transformation  
et de la fonction publiques,  
Pour le ministre et par délégation :  
La directrice générale de l'administration  
et de la fonction publique,

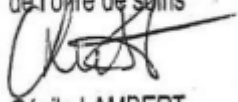


*Nathalie Colin*

Nathalie COLIN

Le ministre de la santé et de la prévention,  
Pour le ministre et par délégation :  
La cheffe de service adjointe à la directrice  
générale de l'offre de soins,

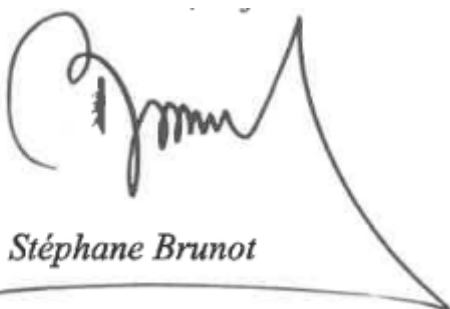
La cheffe de service  
Adjointe à la directrice générale  
de l'offre de soins



Cécile LAMBERT

Cécile LAMBERT

La ministre déléguée auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer et du ministre de la transition  
écologique, chargée des collectivités territoriales et auprès du ministre de la transition écologique,  
chargée de la ruralité,  
Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur, adjoint de la directrice générale des collectivités locales,



*Stéphane Brunot*

Stéphane BRUNOT