

Le tableau des emplois

Aout 2023

Si l'autorité territoriale, qui est investie du pouvoir de nomination, est compétente pour prendre les décisions individuelles relatives aux agents, dont le recrutement, l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public est compétente quant à elle pour créer, supprimer ou modifier les emplois.

I. La création de poste

L'assemblée délibérante doit créer un poste avant tout recrutement, sauf si un emploi vacant correspondant existe déjà ; en effet, à chaque emploi correspond obligatoirement une délibération (CAA de Nantes, 18 mai 2021, Mme G. C., n° 19NT01465) et toute nomination sur un emploi non créé par l'organe délibérant est entachée de nullité et peut être annulée par le juge administratif (CE, 11 juin 1982, n° 11887).

Ces créations ne sont pas soumises à l'avis préalable du comité social territorial.

Par ailleurs, lors de la création d'un emploi en vue d'un recrutement, il est possible de mentionner un ou plusieurs grades afin d'anticiper la multitude de profils des candidats : l'article L. 313-1 du Code général de la fonction publique dispose que « *la délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé* ».

En effet, en vertu d'un principe général énoncé à l'article L. 411-5 du Code général de la fonction publique, « *le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent* ». Ainsi, un fonctionnaire ne peut, sauf circonstance exceptionnelle liée à l'intérêt du service, être affecté qu'à un poste dont les fonctions correspondent aux missions énumérées par le statut particulier de son grade (CE, 30 décembre 2013, Mme B. A., n° 354397).

Par conséquent, avant de créer un emploi, il convient de se référer aux missions définies par chaque statut particulier afin de déterminer le(s) grade(s) correspondant(s) aux fonctions du poste.

La création de certains emplois est conditionnée par des seuils démographiques.

La délibération doit indiquer, pour chaque emploi, le grade ou, le cas échéant, les grades correspondants à l'emploi créé : il n'est donc pas possible d'indiquer un cadre d'emploi.

La délibération ne doit pas être nominative.

II. La suppression de poste

Contrairement à la création d'un emploi qui relève de la compétence exclusive de l'organe délibérant, l'article L. 542-2 du Code général de la fonction publique précise qu'un emploi « *ne peut être supprimé qu'après avis du comité social territorial sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public* ».

(cf. modèles de saisine du CST et de délibération sur notre site cdg31.fr)

III. La modification de la durée hebdomadaire de poste

L'article L. 542-3 du Code général de la fonction publique dispose que « *la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsqu'elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi concerné et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales* ».

Dès lors, lorsque la modification de la durée hebdomadaire dépasse 10% du temps de travail, il convient de saisir au préalable le comité social territorial avec également l'accord écrit des agents. Une déclaration de vacance d'emploi doit être effectuée sans respect du délai de publicité légale de 8 semaines.

Dans ce cadre, il est important pour chaque collectivité territoriale ou établissement public d'avoir un document qui permet une traçabilité et une visibilité des emplois dans la collectivité.

A cet effet, l'expression « tableau des effectifs » et « tableau des emplois » est souvent utilisée indifféremment alors qu'elle traduit deux réalités distinctes.

(cf. modèles de saisine du CST et de délibération sur notre site cdg31.fr)

IV. Le tableau des effectifs

Le tableau des effectifs est un outil comptable, budgétaire car il renvoie à l'« état du personnel », qui est obligatoirement annexé chaque année au budget et au compte administratif (articles L. 2313-1 et R. 2313-3 du CGCT pour les communes ; article L. 2313-2 du CGCT pour les établissements publics de 3500 habitants et plus ; articles L. 3313-1 et R. 3313-7 du CGCT pour les départements ; articles L. 4313-2 et R. 4313-3 du CGCT pour les régions).

Il constitue une photographie de la liste des grades ou emplois occupés au 31 décembre de l'année écoulée.

IV – ANNEXES					IV		
AUTRES ELEMENTS D'INFORMATIONS – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N					C1		
C1 – ETAT DU PERSONNEL AU 01/01/N							
GRADES OU EMPLOIS (1)	CATEGORIES (2)	EMPLOIS BUDGETAIRES (3)			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETPT (4)		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS (a)							
Directeur général des services							
Directeur général adjoint des services							
Directeur général des services techniques							
Emplois créés au titre de l'article 6-1 de la loi n° 84-53							
FILIERE ADMINISTRATIVE (b)							
[...]							
FILIERE TECHNIQUE (c)							
[...]							

(Modèle inséré dans la maquette consolidée du budget primitif et du compte administratif - Instruction budgétaire et comptable).

Les contrats de droit privé, dont les contrats d'apprentissage, ne font pas l'objet de création de poste et ne figurent pas dans le tableau des effectifs.

Les agents mis à disposition sont comptabilisés par la collectivité ou l'établissement d'origine qui les rémunère (réponse ministérielle du 26 mai 2016 à la QE n°19578 du 14 janvier 2016).

V. Le tableau des emplois

A. Un outil RH

Le tableau des emplois est un outil « multi-RH » car il englobe non seulement les données du tableau des effectifs mais il peut comporter d'autres informations (liste des emplois permanents et non permanents, service d'affectation des agents, nom et prénom des agents, ...) qui serviront notamment :

- à faciliter l'état des lieux des emplois et par là-même à identifier les besoins de la collectivité ;
- à contribuer à la maîtrise des charges de personnel ;
- à apporter une cohérence globale et une lisibilité de l'organisation de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ;
- à rendre transparent pour les agents les possibilités de mobilité interne ou encore d'évolution selon l'emploi occupé.

Au regard du caractère plus volatil des emplois non permanents, il peut apparaître plus opportun de faire un tableau spécifique des emplois non permanents (cf. le modèle proposé infra pour un exemple).

Comme le souligne régulièrement la Chambre régionale des comptes, **il doit y avoir une forte concordance entre le tableau des emplois et les emplois réellement pourvus et il convient ainsi de limiter les emplois vacants**, notamment aux seuls emplois momentanément non pourvus.

En effet, en créant des postes en nombre supérieur au besoin, l'assemblée délibérante délègue son rôle en matière de gestion des emplois à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination et ne peut efficacement contrôler ses décisions tant d'un point de vue budgétaire que des priorités en termes de recrutement. Cette pratique tend non seulement à priver l'assemblée délibérante de son pouvoir de création (et ainsi de refus de création) d'un emploi, mais aussi la prive de son droit d'information sur les recrutements effectués.

Si le tableau des effectifs est juridiquement encadré, car la création du contenu de ce tableau s'appuie sur le modèle inséré dans la maquette consolidée du budget primitif et du compte administratif, le contenu du tableau des emplois est laissé à l'appréciation des collectivités territoriales et des établissements publics qui peuvent librement le déterminer.

Ainsi, au regard de l'importance qualitative du tableau des emplois, **sa mise à jour, qui doit être datée, doit être effectuée à chaque création, modification ou suppression de poste, ou, a minima, à intervalles réguliers**, car il va conditionner non seulement les possibilités de recrutement, mais surtout de réintégration des agents.

En effet, ce tableau va permettre de savoir si un emploi vacant correspondant au grade de l'agent existe au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, et cette recherche d'emploi vacant correspondant au grade d'un agent s'impose dans les situations suivantes :

- réintégration après une disponibilité sur autorisation ;
- réintégration après une disponibilité de droit supérieure à 6 mois ;
- réintégration après un détachement de longue durée ;
- réintégration après un congé parental ;
- réintégration après un congé de présence parentale ;
- réintégration après une décharge de fonctions ;
- reclassement en cas d'inaptitude physique ;
- reclassement en cas de suppression d'emploi.

Dès lors, la collectivité peut apporter la preuve de l'existence ou non d'un emploi vacant en se basant sur le tableau des emplois.

En l'absence de tableau des emplois, ou de tableau des emplois non daté, et en cas de procédure contentieuse, il sera difficile pour la collectivité territoriale ou l'établissement public de prouver l'absence d'emploi vacant et l'agent pourra alors prétendre à une réintégration au sein de sa collectivité.

En l'absence de cadre juridique, **le contenu du tableau des emplois est libre** : ainsi, chaque collectivité territoriale ou établissement public peut rajouter toutes les informations qui seraient considérées comme pertinentes pour faciliter leur gestion RH, comme par exemple :

- la possibilité de renouvellement des contrats et la période restante à courir ;
- la mesure de publicité à effectuer ;
- les positions statutaires des agents ;
- ...

B. Communication du tableau

La délibération fixant ou modifiant le tableau des emplois est un document administratif communicable à toute personne qui en fait la demande, sur le double fondement des articles L. 311-1 du Code des relations entre le public et l'administration et L. 2121-26 du Code général des collectivités territoriales.

Le tableau des emplois est un document administratif communicable à toute personne qui en fait la demande, sur le fondement des articles L. 311-1 à L. 311-6 du Code des relations entre le public et l'administration.

Toutefois, toute mention relevant du secret de la vie privée des agents doit être occultée (CADA, avis n° 20205111, séance du 28 février 2021, Centre hospitalier de Bourg-en-Bresse ; CADA, avis n° 20205466, séance du 28 février 2021, Mairie de Kougou).

Par voie de conséquence, **si dans le tableau figure par exemple le nom et prénom des agents, ils devront être enlevés avant transmission du tableau.**

Ainsi, la présente note a pour objet de proposer des exemples de tableaux des emplois, qui n'ont ni valeur normative, ni valeur contraignante : les modèles proposés peuvent être librement adaptés au besoin de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Exemple de tableau des emplois sur emplois permanents (fonctionnaires et agents contractuels de droit public sur emplois permanents)

Emploi	Effectifs budgétaires	Dates et n° de la délibération portant création ou modification de l'emploi	Grade(s) prévu(s) par la délibération	Effectifs pourvus	Effectifs vacants	Emplois pourvus par un fonctionnaire	Emplois pourvus par un contractuel	Grade détenu par l'agent occupant le poste	Nom de l'agent	Service affectation	Durée hebdomadaire
Directeur général des services	1		Attaché Attaché principal	1	0	1	0	Attaché			Temps complet
Responsable du service administratif	1		Rédacteur Rédacteur principal 2 ^{ème} classe Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	1	0	1	0	Rédacteur principal 1 ^{ère} classe			Temps complet
Agent comptable	1		Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe Rédacteur	1	0	1	0	Rédacteur			Temps complet
Agent d'accueil	1		Adjoint administratif Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	0	1	0	0				28H
Responsable du service technique	1		Technicien Technicien principal 2 ^{ème} classe	1	0	1	0	Technicien			Temps complet
Agent polyvalent	6		Adjoint technique Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	5	1	5	0	Adjoint technique (3) Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe (2)			Temps complet

Exemple de tableau des emplois non permanents

Emploi	Effectifs budgétaires	Fondement juridique	Dates et n° de la délibération portant création ou modification de l'emploi	Grade(s) prévu(s) par la délibération	Effectifs pourvus	Effectifs vacants	Grade détenu par l'agent occupant le poste	Nom de l'agent	Service d'affectation	Durée du contrat	Durée hebdomadaire
Agent d'accueil	1	Accroissement temporaire d'activité		Adjoint administratif Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	1	0	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe				Temps complet
Chef de projet « Petite ville de demain »	1	Contrat de projet		Attaché territorial	0	1					Temps complet
Agent polyvalent	1	Accroissement saisonnier d'activité		Adjoint technique Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	1	0	Adjoint technique				25h

Rappels :

- *accroissement temporaire d'activité : contrat d'une durée maximale de 1 an (renouvellement compris) pendant une même période de 18 mois consécutifs*
- *accroissement saisonnier d'activité : contrat d'une durée maximale de 6 mois (renouvellement compris) pendant une même période de 12 mois consécutifs*
- *contrat de projet : contrat conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties correspondant à la durée prévue ou prévisible du projet ou de l'opération. Il peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 6 ans.*