

Le tableau des effectifs

Le tableau des effectifs est un outil de gestion interne permettant à une collectivité de disposer d'un état général de son personnel notamment concernant le nombre d'emplois par grade, par cadre d'emplois et par filière.

Le tableau des effectifs est aussi un outil budgétaire qui permet d'évaluer les dépenses de personnel d'une collectivité et qui doit être annexé au budget prévisionnel.

Enfin, le tableau des effectifs est un élément indispensable pour savoir s'il existe un emploi vacant sur un grade donné notamment en cas de reclassement ou de réintégration d'un agent.

Il est donc essentiel que chaque collectivité mette en place un tableau des effectifs qui soit le plus complet possible. Ce dernier devra alors être mis à jour régulièrement au gré des situations l'impactant telles que les créations et suppressions d'emplois.

Le contenu du tableau des effectifs

Le tableau des effectifs doit permettre aux gestionnaires du personnel d'avoir une vue d'ensemble sur les agents de la collectivité afin de gérer au mieux les mouvements de personnels et le suivi des situations individuelles.

Le tableau des effectifs, concernant les **emplois permanents**, doit renseigner les éléments suivants :

- Filière (exemple : filière administrative) ;
- Cadre d'emplois (exemple : cadre d'emplois des rédacteurs) ;
- Grade (exemple : rédacteur principal de 2^{ème} classe) ;
- Nombre d'emplois dans le grade ;
- Emploi/intitulé du poste (exemple : Responsable du service des ressources humaines) ;
- Service d'affectation (Exemple : service des ressources humaines) ;
- Temps de travail (temps complet, temps non complet, quotité de temps de travail afférente, temps partiel et pourcentage afférent) ;
- Indication sur le fait que l'emploi soit vacant ou non ;
- Statut de l'agent occupant l'emploi (fonctionnaire, fonctionnaire stagiaire, agent non titulaire en CDD, agent non titulaire en CDI); Pour les agents non titulaires en CDD, il peut être utile de renseigner les dates de début et de fin de contrat.

Très signalé !

Un tableau à part peut-être constitué pour les emplois non permanents pourvus pour des motifs d'accroissement saisonnier ou temporaire d'activités. Cet outil peut permettre à la collectivité une meilleure gestion de ses besoins en personnel.

Exemple pour la filière administrative :

Filière administrative				
Cadre d'emplois des Adjoints administratifs				
Grade des Adjoints administratifs de 2^{ème} classe : 3 emplois				
Poste	Service	Temps de travail	Vacant	Statut agent
Gestionnaire de paye	Ressources humaines	Temps complet 35h	NON	Fonctionnaire
Secrétaire	Etat civil	Temps non complet 26/35ème	NON	Fonctionnaire stagiaire
Agent d'accueil	Service Enfance	Temps complet 35h + temps partiel 80% soit 28h	NON	Agent non titulaire en CDD 1 an – Fin CDD le 20-11-2015
Grade des Adjoints administratifs principal de 2^{ème} classe : 1 emploi				
Officier d'état civil	Etat civil	Temps complet 35h	OUI	En attente de recrutement
Cadre d'emplois des Rédacteurs				
Grade des Rédacteurs de 2^{ème} classe : 2 emplois				
Chargé de communication	Service communication	Temps complet 35h	NON	Fonctionnaire
Gestionnaire comptable	Service comptabilité	Temps non complet 18/35ème	NON	Fonctionnaire stagiaire
Cadre d'emplois des Attachés				
Grade des Attachés : 3 emplois				
Responsable du service Ressources Humaines	Ressources humaines	Temps complet 35h	NON	Fonctionnaire
Responsable du service Etat civil	Etat civil	Temps non complet 26/35ème	NON	Fonctionnaire stagiaire
Responsable du service enfance	Service Enfance	Temps complet 35h + temps partiel 90% soit 31.5h	OUI	En attente de recrutement

Les situations impliquant une modification du tableau des effectifs

Les situations suivantes impliquent une modification du tableau des effectifs, cette liste étant non exhaustive :

- Création d'emploi ;
- Suppression d'emploi ;
- Avancement de grade ;
- Promotion interne ;
- Départ à la retraite ;
- Démission ;
- Licenciement ou révocation ;
- Non renouvellement d'un CDD ;
- Mutation externe ;
- Changement d'affectation ou mutation interne ;
- Modification de la quotité de temps de travail afférente à un emploi ;
- Nouveau recrutement (pour renseigner le statut de l'agent) ;
- Renouvellement de contrat (pour renseigner la nouvelle durée de contrat en cours) ;
- Nomination stagiaire ;
- Titularisation ;
- La modification substantielle d'un contrat afférent à un emploi permanent (durée de travail, missions, etc...) s'assimilant à un nouveau contrat (un avenant étant donc insuffisant) et nécessitant la création d'un nouvel emploi et la suppression de l'emploi précédent.

> CAA de bordeaux n° 12BX03004 du 8 avril 2014

Très signalé !

L'ensemble des situations nécessitant une modification du tableau des effectifs ne nécessite pas forcément une délibération. Seules les situations suivantes impliquent une délibération en supplément de la modification du tableau des effectifs :

- Création d'emploi ;
- Suppression d'emploi ;
- Avancement de grade (cette situation implique la création d'un nouvel emploi afférent à un grade supérieur et éventuellement la suppression de l'emploi antérieur après avis du Comité Technique) ;
- Promotion interne (cette situation implique la création d'un nouvel emploi afférent à un cadre d'emplois supérieur et éventuellement la suppression de l'emploi antérieur après avis du Comité Technique) ;
- Modification de la quotité du temps de travail afférente à l'emploi. De plus, lorsque le temps de travail augmente ou diminue de plus de 10% ou que cette modification entraîne un changement d'affiliation (CNRACL/IRCANTEC), il est obligatoire de saisir au préalable le Comité Technique.

A cette occasion, la collectivité peut faire valider le tableau des effectifs modifié par voie de délibération. Cette pratique est même recommandée (voir dernière partie).

Toutefois, cette validation du tableau des effectifs ne peut valoir création et suppression d'emplois.

En effet, en plus de la validation du tableau des effectifs, l'autorité territoriale doit indiquer expressément la création de tel emploi sur tel grade en motivant cette création. En effet, cette motivation ne figurant pas dans le tableau des effectifs, il est indispensable d'apporter des mentions supplémentaires dans le corps de la délibération.

De même, en ce qui concerne la suppression d'un emploi puisque d'une part cette suppression doit faire l'objet d'une saisine préalable du Comité Technique et que d'autre part, elle doit être motivée dans le corps de la délibération.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé.

Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

> Article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

> Voir fiche pratique CDG56 "Création et suppression d'emplois"

Le tableau des effectifs en tant que preuve de l'existence ou non d'un emploi vacant correspondant au grade d'un agent

1 – Les cas impliquant la recherche d'un emploi vacant correspondant au grade de l'agent

Le tableau des effectifs est l'outil essentiel permettant de savoir si un emploi vacant correspondant au grade de l'agent existe au sein de la collectivité afin que ce dernier soit réintégré ou reclassé.

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 partielle (recherche de reclassement au-delà du grade de l'agent, détachement possible dans un autre cadre d'emplois le cas échéant) ;
- Reclassement en cas de suppression d'emploi.

La collectivité peut apporter la preuve de l'existence ou non de cet emploi vacant en se basant sur le tableau des effectifs.

En l'absence de tableau des effectifs et cas de procédure contentieuse, il sera difficile pour la collectivité de prouver l'absence d'emploi vacant et l'agent pourra alors prétendre à une réintégration au sein de sa collectivité.

Ainsi, il est nécessaire de tenir un tableau des effectifs, d'une part pour une meilleure gestion du personnel et d'autre part, pour une meilleure visibilité des vacances d'emploi au sein de la collectivité.

2 – La nécessité de valider le tableau des effectifs par voie de délibération

Le tableau des effectifs constituant un état du personnel au sein de la collectivité, il est recommandé de le valider par voie de délibération lorsqu'une modification importante intervient afin de renforcer sa fiabilité notamment en cas de contentieux.

Ainsi, le tableau des effectifs peut être validé par voie de délibération en dehors du cas obligatoire du vote du budget prévisionnel.

Exemple 1 :

En l'espèce, un agent, auxiliaire de puériculture titulaire, a été placé en disponibilité pour convenances personnelles par décision du 12 décembre 1983.

Il a sollicité sa réintégration le 10 juillet 1985 mais son employeur public lui a opposé l'absence de vacance d'emploi vacant correspondant à son grade et l'a maintenu en disponibilité sans traitement à compter du 12 décembre 1985.

Les demandes de réintégration présentées par l'intéressé en 1986, en 1988 puis à nouveau en 1992 et chaque année suivante jusqu'en 2001 se sont heurtées à de nouveaux refus pour le même motif.

Or, les tableaux des effectifs d'auxiliaires puéricultrices afférents aux années 1985 à 2002, établissent l'existence d'au moins un poste d'agent contractuel au titre de chacune des années comprise entre 1990 et 1996.

A la différence des emplois occupés par des titulaires ou des stagiaires régulièrement nommés, les postes occupés par des personnes bénéficiant de contrats à durée déterminée doivent être regardés comme vacants.

L'agent n'a pas réitéré sa demande pour les années 1987, 1988, 1990 et 1991 mais a toutefois sollicité à nouveau sa réintégration par un courrier du 26 juin 1992.

Ainsi, en rejetant cette demande par une décision du 17 juillet 1992 alors que la première demande de réintégration en date du 10 juillet 1985 était intervenue avant que sa disponibilité n'ait excédé trois ans et

qu'il existait un poste vacant, l'employeur public a méconnu les dispositions réglementaires et commis une faute de nature à engager sa responsabilité.

Le tableau des effectifs a donc permis d'établir l'existence d'emplois vacants correspondant au grade de l'agent en remontant sur plusieurs années. Il constitue donc un outil fiable sur lequel s'appuient les juges administratifs pour étudier une situation de réintégration faisant l'objet d'une contestation.

> *Cour Administrative d'Appel de Marseille n° 08MA01213 du 30 mars 2010*

Exemple 2 :

En l'espèce, un agent titulaire du crédit municipal de Nancy depuis 1997, a sollicité sa mise en disponibilité pour convenance personnelle, qui lui a été accordée pour la période du 26 juin 2007 au 25 juin 2008.

Il a demandé sa réintégration le 5 janvier 2008 mais le directeur du crédit municipal a rejeté cette demande, par lettre du 13 février 2008, au motif qu'aucun poste n'était alors vacant.

En conséquence, l'agent a, par arrêté du 23 juin 2008, été maintenu en disponibilité.

Pour rejeter sa demande de réintégration, le crédit municipal de Nancy a opposé à l'agent l'absence d'un emploi vacant correspondant à son grade.

De plus, pour justifier le bienfondé des décisions contestées des 13 février 2008 et du 5 août 2010 le crédit municipal se borne à faire valoir qu'étant un petit établissement comptant 7 personnes pour un équivalent temps plein de 5.61, " il n'est pas surprenant qu'aucune vacance de poste n'ait été enregistrée depuis 2008 ".

*Or, l'agent affirme que des recrutements ont eu lieu au cours de cette période sur des postes correspondant à son grade, et soutient que le crédit municipal de Nancy n'établit donc pas l'absence de vacance de poste depuis 2008, **ce dernier s'abstient de produire tout autre élément, et notamment le tableau des effectifs de l'établissement, qui permettrait d'établir leur consistance au jour des décisions litigieuses et la réalité d'une absence de poste vacant correspondant au grade de l'intéressé.***

Les juges administratifs ont donc enjoint la collectivité de réexaminer la demande de réintégration présentée par l'agent compte tenu des vacances d'emplois correspondant à son grade survenues depuis le 13 février 2008, et, en cas de réintégration, d'en tirer toutes les conséquences sur sa situation administrative et sa carrière dans un délai d'un mois à compter de la notification de leur décision.

> *Cour Administrative d'Appel de Nancy N° 13NC00431 du 23 janvier 2014*

Exemple 3 :

En l'espèce, un agent, adjoint technique principal au service d'entretien des espaces verts d'une commune, a été mis en disponibilité pour convenances personnelles à compter du 1^{er} octobre 1998 pour une durée de trois ans.

Par décision du 29 septembre 2001, le Maire a refusé de réintégrer l'intéressé à compter du 1^{er} octobre 1998 au motif qu'aucun emploi correspondant à son grade n'était vacant dans le dit service.

Les juges administratifs ont considéré que pour apprécier s'il existait un emploi vacant sur lequel l'agent pouvait être réintégré à la date du 1^{er} octobre 2001, il était nécessaire de se reporter au tableau d'ensemble des effectifs municipaux, tel qu'annexé au budget voté pour l'année 2001, le cas échéant modifié par des délibérations du conseil municipal intervenues depuis lors, afin d'identifier tous les emplois d'agent technique principal de la commune et de vérifier l'éventuelle vacance de l'un d'entre eux.

Les juges administratifs ont admis qu'en se bornant à soutenir que l'effectif des agents du service d'entretien des espaces verts était au complet la commune n'établissait pas l'absence d'une telle vacance et rendait sa décision illégale.

Par conséquent, les juges ont enjoint à la commune de réexaminer la demande de réintégration juridique présentée par l'agent compte tenu des vacances d'emplois correspondant à son grade survenues le cas échéant entre le 1^{er} octobre 2001 et le 15 septembre 2003 et d'en tirer toutes les conséquences sur sa situation administrative et sa carrière dans un délai d'un mois à compter de la notification de la décision sous astreinte de 70 euros par jour de retard.

> Conseil d'État n° 283174 du 25 octobre 2006