



LE TABLEAU DES EFFECTIFS ET LE TABLEAU DES EMPLOIS

Version du document : 02.02.2026

Sommaire

I. Définition :	2
II. Le tableau des effectifs	2
A) Le contenu du tableau des effectifs :	2
B) L'usage du tableau des effectifs :	3
C) La communication du tableau des effectifs :	5
III. Le tableau des emplois	5
A) Le contenu du tableau des emplois :	5
B) L'usage du tableau des emplois :	6
C) La communication du tableau des emplois :	6
IV. Références juridiques :	7

I. Définition :

Le **tableau des effectifs** est une annexe budgétaire obligatoire dont le contenu est fixé par l'instruction budgétaire et comptable de laquelle relève la collectivité ou l'établissement public.

Le tableau des effectifs **ne doit pas être confondu avec le tableau des emplois**. Ce dernier est un outil de gestion des ressources humaines, dont le contenu est laissé à la libre appréciation de chaque collectivité ou établissement public.

II. Le tableau des effectifs

A) Le contenu du tableau des effectifs :

Le contenu du tableau des effectifs s'appuie sur le modèle inséré dans la maquette consolidée du budget primitif (issue de l'instruction budgétaire et comptable) :

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 À TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS À 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)							
[...]							

Le tableau des effectifs :

- Recense l'ensemble des emplois permanents à temps complet et à temps non complet créés par la collectivité territoriale ou l'établissement public,
- Précise pour chaque emploi : la filière, la catégorie, le cadre d'emplois, le (ou les) grades, les fonctions,
- Précise si l'emploi est pourvu par un agent titulaire ou un agent contractuel.



POINTS DE VIGILANCE :

La notion d'agents titulaires inclut les fonctionnaires stagiaires.

Les agents recrutés sur des contrats permettant de répondre à un accroissement temporaire d'activité, un accroissement saisonnier d'activité ou un contrat de projet n'apparaissent pas sur le tableau des effectifs car ces recrutements interviennent sur des emplois non permanents.

Les agents mis à disposition sont comptabilisés dans le tableau des effectifs de leur collectivité ou établissement d'origine, soit la structure qui les rémunère.

(réponse ministérielle du 26 mai 2016, QE n° 19578 du 14/01/2016)

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.

B) L'usage du tableau des effectifs :

Le tableau des effectifs a une place primordiale dans les 3 cas suivants : lors de la création d'un emploi, lorsque la suppression ou la modification d'un emploi est nécessaire ou pour apporter la preuve de l'existence d'un poste vacant.

1) La création d'un emploi :

Les emplois de chaque collectivité ou établissement public sont créés par l'organe délibérant et formalisés par une délibération.

L'assemblée délibérante crée un emploi avant tout recrutement, sauf si un emploi vacant correspondant au besoin de la collectivité ou de l'établissement public existe déjà au tableau des effectifs (filière, catégorie, grade, quotité de travail).

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

(art L.313-1 du CGFP)

A chaque emploi se rattache obligatoirement une délibération ([CAA de Nantes, 18 mai 2021, n° 19NT01465](#)). 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](#)).

Les créations d'emplois ne sont pas soumises à l'avis préalable du comité social territorial et ne sont pas nominatives. Toutefois, la création de certains emplois est conditionnée à la justification de seuils démographiques (par exemple, un emploi au grade d'attaché hors classe ne pourra être créé que dans une collectivité ou établissement justifiant de plus de 10 000 habitants).

(art 2 du décret n°87-1099 du 30 décembre 1987)

La délibération portant création d'un emploi :

- Précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé ; permettant ainsi de toucher une plus grande diversité de candidats. Par ailleurs, le grade étant le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent ([article L 411-5 du CGFP](#)), 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 créé.
- Indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel recruté sur emploi permanent. Dans ce dernier cas, elle indique le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.
- Peut prévoir la création de plusieurs emplois.

2) La suppression et la modification d'un emploi :

a) La suppression d'emploi :

Une collectivité dispose de la possibilité de supprimer un emploi dès lors qu'elle n'en a plus le besoin. Cependant, un emploi ne peut être supprimé **que par délibération et après avis du comité social territorial**.

Certaines modifications de durée hebdomadaire de l'emploi imposent de créer un nouvel emploi et de supprimer l'ancien. La création du nouvel emploi nécessitera une délibération de l'organe délibérant, la suppression de l'ancien emploi fera l'objet d'un avis du comité social territorial avant d'être également formalisée par délibération.

Sont concernés par cette procédure :

(art L.542-3 du CGFP)

- L'emploi à temps complet modifié en temps non complet ;
- L'emploi dont la durée hebdomadaire est modifiée (augmentation ou diminution) de plus de 10% ;
- L'emploi dont la modification de la durée hebdomadaire entraîne la perte de l'affiliation à la CNRACL. Pour rappel, les agents affiliés à la CNRACL sont les fonctionnaires dont le temps hebdomadaire est compris entre 28h et 35h.

b) La modification de la durée hebdomadaire de l'emploi :

Toute modification de durée hebdomadaire d'un emploi nécessite une délibération. La modification du nombre d'heures hebdomadaires d'un emploi n'excédant pas 10% n'est pas assimilée à une suppression d'emploi. Ainsi, une délibération suffira à formaliser la nouvelle durée hebdomadaire de cet emploi. Pour déterminer si la modification envisagée excède ou non les 10%, il convient de procéder au calcul suivant :

$\frac{(\text{Nouvelle durée hebdomadaire} - \text{Ancienne durée hebdomadaire})}{\text{Ancienne durée hebdomadaire}}$	$\times 100 = \text{XX} \%$
--	-----------------------------

Exemple :

Une collectivité souhaite augmenter le temps de travail d'un agent exerçant ses fonctions à hauteur de 22 heures hebdomadaires, à 30 heures hebdomadaires.

La modification du temps de travail est de $[(30 - 22) / 22] \times 100 = 36$, soit une hausse de 36%.

3) La preuve de l'existence d'un poste vacant :

L'ensemble des délibérations prises pour créer, supprimer ou modifier des emplois engendre des modifications sur le tableau des effectifs.

Tout au long de l'année, un tableau des effectifs mis à jour et daté permet de connaître les postes vacants.

Avoir connaissance, pour chaque emploi vacant, du grade correspondant, s'avère nécessaire notamment lorsqu'un agent demande :

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

La collectivité qui accepte ou refuse la demande de réintégration ou de reclassement d'un agent doit motiver sa réponse. Elle doit apporter la preuve de l'existence ou non d'un poste vacant, sur la base du tableau des effectifs.

C) La communication du tableau des effectifs :

Le tableau des effectifs est un document administratif communicable à toute personne qui en fait la demande. Etant mis à jour à chaque délibération de création ou suppression d'emploi ou faisant lui-même l'objet d'une délibération spécifique, il suit le régime de diffusion des délibérations.

(art L.311-1 du CRPA et L.2121-26 du CGCT)

III. Le tableau des emplois

A) Le contenu du tableau des emplois :

Le tableau des emplois, ou encore appelé tableau des effectifs et des emplois, est **un outil de gestion du personnel**, pour lequel **aucun formalisme n'est imposé**. Il est conseillé de le mettre à jour, régulièrement, tout au long de l'année.

A la différence du tableau des effectifs, celui-ci ne se limite pas aux emplois permanents.

Aux emplois mentionnés au tableau des effectifs, peuvent **s'ajouter les emplois non permanents**, c'est-à-dire : les vacataires, les contractuels de droit privé (apprentis, contrats aidés, contrat d'engagement éducatif, ...), tous les autres contractuels de droit public, les collaborateurs de cabinet/groupe d'élus, etc.

De plus, pour chaque poste pourvu, des données sur l'agent occupant l'emploi peuvent être apportées, dès lors qu'elles s'avèrent pertinentes pour la gestion.

A titre d'exemple, de manière non exhaustive, peuvent figurer les éléments suivants :

- intitulé de l'emploi,
- délibération (n° et date) de création/modification de l'emploi, ... ;
- pourvu depuis le ;
- vacance du poste depuis le ..., pour motif ... ;
- civilité, nom, prénom, ... ;
- statut : titulaire, stagiaire, contractuel (types et dates de contrat ...) ;

- position de l'agent occupant l'emploi : activité, disponibilité, congé parental, ... ;
- filière, catégorie, cadre d'emplois, grade, échelon ;
- temps de travail : temps complet, temps non complet (nombre d'heures hebdomadaires), temps partiel (type, %, durée), temps partiel thérapeutique (%, durée) ;
- Indices : IB/IM ;
- régime indemnitaire : groupe de fonctions pour le RIFSEEP, ... ;
- nombre de points NBI...

Important : La Chambre régionale des comptes souligne régulièrement dans ses rapports qu'il doit y avoir une forte concordance entre le tableau des emplois et les emplois réellement pourvus. Ainsi, il convient de limiter les emplois vacants aux emplois non pourvus momentanément.

B) L'usage du tableau des emplois :

L'élaboration et la mise à jour de ce tableau sont conseillées pour :

- Etablir un état des lieux afin de rendre plus lisible l'identification des besoins en personnel,
- Suivre la masse salariale,
- Faciliter la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC), comme les possibilités de mobilité interne, d'évolution, ...

C) La communication du tableau des emplois :

Le tableau des emplois est un document administratif contenant des éléments relevant de la vie privée des agents. Ainsi, **il ne peut être communiqué au public qu'à condition que les mentions relevant du secret de la vie privée soient occultées.**

(art L.311-6 du CRPA)

Par exemple, La CADA estime que les noms, prénoms ou quotité de temps de travail relèvent de la vie privée. Aussi il est conseillé de se reporter, au préalable, à la fiche spécifique de la CADA qui récapitule les documents et les informations communicables ou non.

Modèles :

- délibération portant création d'emploi permanent,
- délibération portant suppression d'emploi .

IV. Références juridiques :

[Code général des collectivités territoriales : partie réglementaire](#)

[Code général de la fonction publique](#)

[Code des relations entre le public et l'administration](#)

[Décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux](#)

[Réponse ministérielle du 26 mai 2016, QE n° 19578 du 14/01/2016](#)

Conseil d'Etat, n° 11887, 11 juin 1982

[Cour administrative d'appel de Nantes, n° 19NT01465, 18 mai 2021](#)