

La mise en œuvre des lignes directrices de gestion Guide d'accompagnement des CDG aux collectivités territoriales

Fiche action 3 : Elaborer et faire évoluer son tableau des emplois et des effectifs

Enjeux

A la différence du tableau des effectifs relevant d'une obligation réglementaire, le tableau des emplois est un outil RH multi-usages.

Tout d'abord, ce tableau est le point de départ de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC). A ce titre, il permet de faire un état des lieux des emplois (et pas uniquement des grades) créés par délibérations et ainsi identifier les éventuels besoins RH permettant de répondre à la stratégie politique de la collectivité.

Par ailleurs, il est précieux en termes de projection RH lorsqu'il est mis en perspective d'autres outils tels que la pyramide des âges.

Il permet également de réfléchir en globalité sur le « poids » de chaque emploi notamment en termes de calibrage de grades jusqu'à la définition du régime indemnitaire.

Enfin, il apporte une cohérence globale et une lisibilité de l'organisation, une gestion simplifiée, mais aussi du sens et de la reconnaissance aux agents (perspectives d'évolution selon l'emploi occupé et transparence quant aux possibilités de mobilité interne). C'est aussi un outil pour appuyer la réflexion et la justification des lignes directrices de gestion choisies (avancement si affectation sur emploi qui le permet)

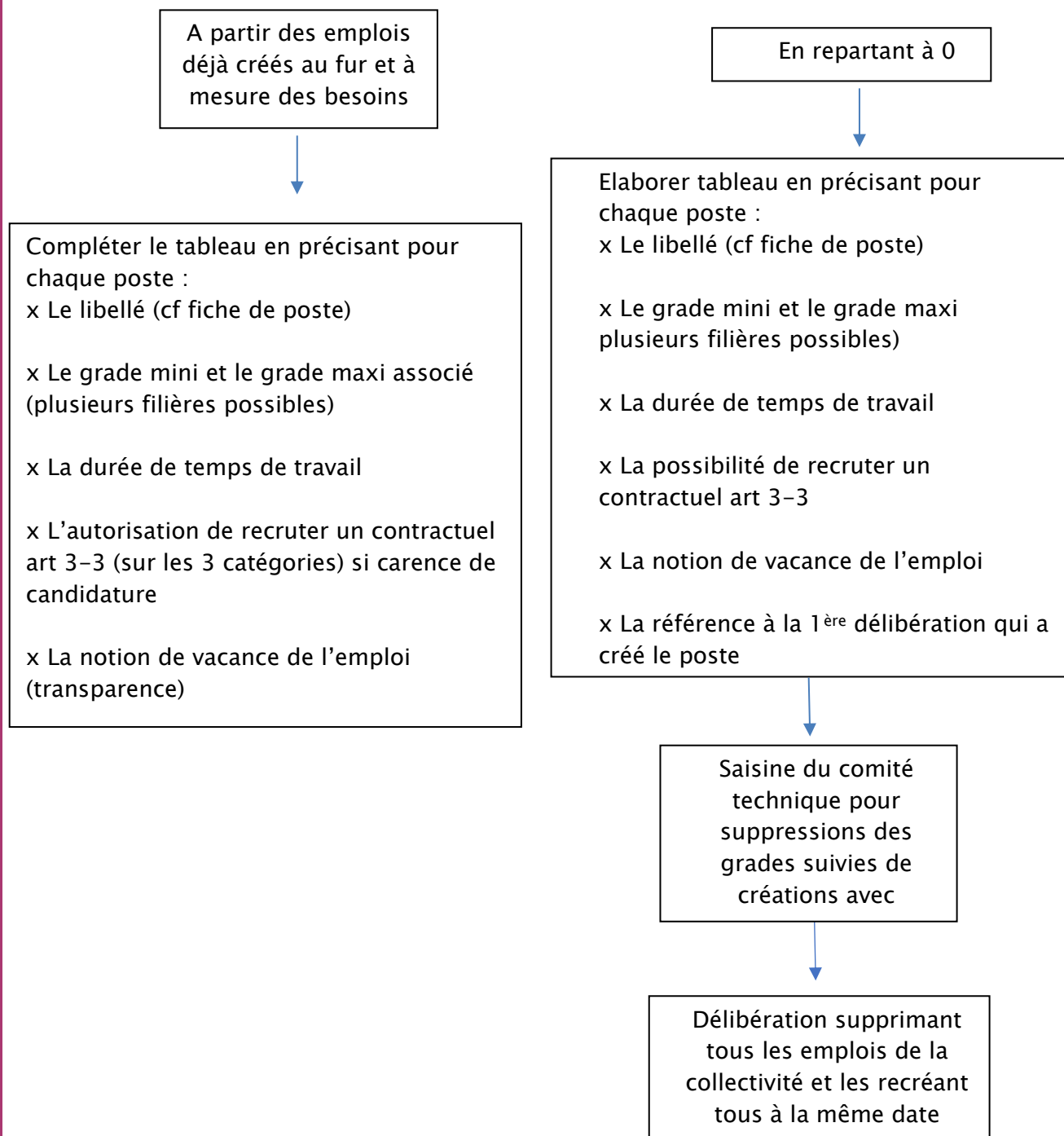
Méthodologie

1) Créer le tableau des emplois

En préambule, il est nécessaire de rappeler que ce travail doit se baser sur les emplois et se détacher des personnes de la collectivité. Il représente l'attendu et non le réel.

Deux options peuvent être proposées à la création du tableau des emplois :

- Prendre en point de départ les postes déjà existants (souvent déterminés sur les grades)
- Les supprimer et les recréer au titre d'une seule délibération.



Spécificité des emplois fonctionnels

Il est conseillé de ne créer qu'une ligne au titre de l'emploi et non deux (l'un sur le grade, l'autre sur emploi fonctionnel). En effet, le grade n'est que le support de carrière du fonctionnaire.

La délibération créant cet emploi devra cependant préciser que le détachement fonctionnel est possible en faisant référence à la strate de la collectivité. En effet, l'agent pourrait exercer les fonctions sans que l'emploi soit créé.

Modèle de tableau des emplois

SERVICE	LIBELLE EMPLOI	GRADE MINIMUM	GRADE MAXIMUM	POSSIBILITE DE POURVOIR L'EMPLOI PAR CONTRACTUEL ART. 3-3	POSTES POURVUS	POSTES VACANTS	DUREE TEMPS DE TRAVAIL	DATE CREATION	REFERENCE DELIB.
Direction	Directeur général des services	Attaché	Attaché principal		1	0	TC	01.10.1990	1990-077
	Assistant de direction	Rédacteur	Rédacteur principal 1 ^{ère} cl	OUI ou NON	1	0	TC	01.09.2020	2020-078
Services financiers	Responsable du service financier	Rédacteur principal 1 ^{ère} cl	Attaché	OUI	1 (contractuel catégorie A)	0	TC	01.03.2007	2007-023
	Assistant comptabilité/paie	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} cl	Rédacteur	OUI ou NON	1	0	TC	01.02.2000	2000-009
Service urbanisme	Instructeur droit des sols	Rédacteur ou technicien	Rédacteur principal 1 ^{ère} cl ou technicien principal 1 ^{ère} cl	OUI ou NON	1	1	TC	01.07.2018	2018-049
Services techniques	Responsable des services techniques	Technicien principal 1 ^{ère} cl	Ingénieur	OUI ou NON	1	0	TC	01.10.2019	2019-083
	Agent de voirie	Adjoint technique	Agent technique principal 2 ^{ème} cl	NON	1	0	TNC 25h	01.01.2017	2017-003

2) Faire évoluer le tableau des emplois

Le tableau des emplois suit les évolutions structurelles de la collectivité, en début ou en cours de mandat, qu'elles soient choisies (nouveau projet politique...) ou subies (transfert de compétences...).

