

Sous réserve qu'elle soit fondée sur l'intérêt du service, la suppression d'un emploi peut être décidée par la collectivité, qui dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

Les employeurs territoriaux ont la possibilité de supprimer des emplois dans les limites du cadre juridique prévu à cet effet. Ce dernier offre quelques garanties résultant notamment de la procédure à suivre, des motifs qui la justifient et des contrôles auxquels elle donne lieu.

Références :

Code Général de la Fonction Publique - articles L542-2 et suivants

Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

LES MOTIFS DE LA SUPPRESSION D'EMPLOI

L'organe délibérant dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour décider de la suppression d'un emploi, sous réserve qu'elle soit fondée sur l'intérêt du service, à défaut de quoi, elle constitue un détournement de pouvoir rendant illégale la suppression de l'emploi. Plusieurs motifs sont ainsi reconnus :

La réorganisation des services

Suppression d'un poste du fait d'une décision extérieure (exemple fermeture de classe)

Mesures d'économie budgétaire

Disparition de la collectivité

Transformation d'un emploi

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 lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

A contrario, la modification de la quotité d'heures hebdomadaire est apparentée à une suppression de poste en cas de variation de plus de 10 % de la durée hebdomadaire de travail pour un temps non complet ou d'une diminution quel que soit le pourcentage de baisse si le poste est à temps complet ou si la diminution d'heures a pour conséquence le changement de régime de retraite (CNRACL/Ircantec).

LA PROCEDURE DE LA SUPPRESSION D'EMPLOI

1- La consultation du comité social territorial

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du CST doit être recueilli, sur la base d'un rapport précis et argumenté présenté par l'autorité territoriale . Pour le CST rattaché au centre de gestion, il convient d'adresser au secrétariat le formulaire de saisine disponible sur le site internet du CDG.

Ce rapport doit contenir tous les éléments relatifs au projet de suppression (nature des emplois, répartition des emplois par services et motif de la suppression).

Le motif doit être exposé de façon suffisamment précise, sans se limiter à des considérations d'ordre général. A défaut, la délibération pourrait être entachée d'illégalité. Pour les collectivités ayant leur CST propre, le PV devra être transmis au Président du Centre de gestion ou au Président du CNFPT pour un emploi de catégorie A+.

Sa consultation constitue une formalité substantielle dont la méconnaissance entraîne l'annulation de la décision de suppression d'emploi.

2- La délibération

La décision de suppression doit nécessairement faire l'objet d'une délibération : l'organe délibérant, seul compétent pour créer les emplois l'est également pour les supprimer. Il doit ainsi mettre à jour le tableau des effectifs. La délibération doit être suffisamment précise et adressée au contrôle de légalité.

3- Les décisions individuelles d'exécution de la délibération

Si l'emploi supprimé était occupé par un agent, les décisions individuelles découlant de l'exécution de la délibération sont de la compétence de l'autorité territoriale qui doit alors prendre un arrêté.

LES CONSEQUENCES POUR LES AGENTS

1- Les fonctionnaires à TC et TNC supérieur ou égale à 17h30 (fonctionnaires intégrés)

Le principe veut que le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé doit être affecté dans un nouvel emploi.

Recherche de reclassement

L'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire. Elle doit ainsi le positionner sur un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.

Attention : au vu de la jurisprudence, les postes occupés par des agents contractuels sont considérés comme vacants.

Maintien en surnombre

Si aucun emploi répondant aux conditions exigées ne peut être proposé au fonctionnaire, la collectivité doit le maintenir en surnombre pendant un an. L'agent conserve alors son traitement indiciaire.

Durant l'année de surnombre, il doit être positionné sur tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité. En outre, la collectivité doit examiner les possibilités de reclassement en lien avec le CDG ou la délégation du CNFPT suivant le grade de l'agent.

Prise en charge

Au terme du maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT (catégorie A+) ou par le CDG dans les autres cas.

L'agent est placé sous l'autorité de l'établissement qui assure sa prise en charge, si bien que l'agent qui ne respecte pas ses obligations statutaires de manière grave et répétée est soit licencié soit admis à la retraite.

Le CDG ou le CNFPT peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition et lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade. L'agent est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le CDG.

Un projet personnalisé est mis en place dans les trois mois de la prise en charge pour favoriser le retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. L'agent bénéficie d'un accès prioritaire aux formations longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'une des trois fonctions publiques ou dans le secteur privé.

Le fonctionnaire doit informer, tous les six mois, le CNFPT ou le CDG de ses recherches d'emploi. Il doit l'informer des candidatures qu'il a formulées et des entretiens d'embauche auxquels il est convoqué ou auxquels il s'est présenté.

Pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire momentanément privé d'emploi reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100 % la première année de prise en charge.

Cette rémunération est ensuite dégressive de 10 % par an, pendant dix ans, jusqu'à épuisement.

Lors des missions qui peuvent lui être confiées, le traitement indiciaire et l'indemnité de résidence sont rétablis à 100 %. Le supplément familial de traitement (SFT) est versé intégralement.

Sa rémunération nette est réduite, le cas échéant, du montant des rémunérations nettes perçues au titre d'un cumul d'activités.

L'attribution du régime indemnitaire est faite en fonction de la manière de servir de l'agent lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement.

L'avancement d'échelon est accordé de plein droit en fonction de l'ancienneté.

Fin de la prise en charge

Deux circonstances peuvent justifier la fin de la prise en charge lorsque l'agent retrouve un emploi ou lorsqu'il refuse les propositions offertes.

La prise en charge cesse après trois refus d'offres fermes d'emploi. Mais les offres d'emploi sont soumises à certaines conditions :

- ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine ;
- pour les fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe ;

Après trois refus, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, il est admis à faire valoir ses droits à la retraite. Cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.

Au terme de la période des 10 ans, l'agent est soit :

- mis à la retraite d'office, sous réserve de remplir les conditions d'une retraite à taux plein. Il est alors radié des cadres d'office ;
- licencié, il perd alors le statut de fonctionnaire. Les allocations chômage sont versées par le CDG ou le CNFPT puis sont remboursées par la collectivité employant anciennement l'agent.

Contribution de la collectivité

Pendant la prise en charge, l'agent est rémunéré par le CDG à qui la collectivité d'origine verse une contribution égale à :

Durée de versement de la contribution	Collectivités affiliées: obligatoirement ou volontairement depuis plus de 3 ans	Autres collectivités
1ère année	150% du montant des traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales	200%
2ème année	150%	200%
3ème année	100%	100%

Durée de versement de la contribution	Collectivités affiliées: obligatoirement ou volontairement depuis plus de 3 ans	Autres collectivités
4ème année	75%	100%
A partir de la 5ème année	75%	75%

Si le Centre de gestion n'a pas proposé d'emploi après deux années de prise en charge, les contributions ci-dessus sont réduites de 10 %

2- Fonctionnaire à TNC inférieur à 17h30 ou 8 heures pour les professeurs et 10 heures pour les assistants d'enseignement artistique (fonctionnaires non intégrés)

Le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible. Le reclassement s'effectue dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.

Le fonctionnaire ne peut pas bénéficier des dispositifs de maintien en surnombre et de prise en charge.

Il fait alors l'objet d'un licenciement et perçoit à ce titre une indemnité. Si l'agent s'inscrit comme demandeur d'emploi, il pourra percevoir les allocations de retour à l'emploi versés soit par la collectivité, soit par pôle emploi.

3- Stagiaire

L'agent stagiaire ne peut bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge qui est réservé aux seuls titulaires. Il ne bénéficie pas non plus du droit à être reclassé dans un autre emploi.

Lorsqu'il est mis fin au stage en raison de la suppression de l'emploi, le stagiaire est, à sa demande, réinscrit sur la liste d'aptitude.

Si l'agent s'inscrit comme demandeur d'emploi, il pourra percevoir les allocations de retour à l'emploi versés soit par la collectivité, soit par pôle emploi selon les règles de l'Unedic sur la charge de l'indemnisation.

L'agent ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

4- Contractuel

L'agent contractuel dont l'emploi est supprimé est licencié. Il a droit à une indemnité de licenciement.

Si l'agent s'inscrit comme demandeur d'emploi, il pourra percevoir les allocations de retour à l'emploi versés soit par la collectivité, soit par pôle emploi selon les règles de l'Unedic sur la charge de l'indemnisation.

L'autorité territoriale a l'obligation de chercher un reclassement. Elle ne peut licencier l'agent que si le reclassement est impossible ou si l'agent le refuse.

Ce reclassement concerne les agents recrutés sur emplois permanents conformément à [l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique](#) (article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984) par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure.