

↳ SUPPRESSION DE POSTE - CONSEQUENCES ↵

Références réglementaires :

[Code Général de la Fonction Publique \(CGFP\) Titre IV Perte et suppression d'emploi articles L542-1 à L542-35 \(ex-articles 97 et 97 bis de la loi statutaire n°84-53 du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique Territoriale\)](#)

Cette note d'information a pour objectif de vous rappeler les démarches à engager en cas de suppression de services et d'emplois.

AVIS A RECUEILLIR

Le Comité Social Territorial doit être saisi pour toute suppression d'un emploi permanent sur la base d'un rapport.

La saisine de la CAP n'est plus requise depuis le 01/01/2020.

AVIS DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (ex-Comité Technique)

Un dossier est à constituer par la collectivité et à soumettre pour avis au Comité Social Territorial (CST) - **imprimé de saisine disponible sur le site du Centre de Gestion**. Il comprendra les éléments suivants :

1) Les éléments relatifs au contexte de la suppression du service (raisons invoquées)

Quelle que soit la nature de l'emploi et la situation statutaire de l'agent qui l'occupe, toute suppression d'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service.

Elle peut ainsi avoir pour motif :

- une restructuration du service ;
- suite à la désignation d'un mandataire ou délégataire de services qui va reprendre l'activité jusque-là exécutée en interne,
- une mesure d'économie (CE du 17 octobre 1986 n° 94674). la jurisprudence estime qu'une collectivité peut légalement supprimer un emploi pour raisons économiques quel que soit l'état de ses finances locales

Tout motif étranger à **l'intérêt du service** constituerait un « détournement de pouvoir », qui rendrait illégale la suppression de l'emploi. Cela est par exemple le cas lorsque le but réel :

- est d'évincer l'agent qui occupe l'emploi (CE 25 mai 1992 n°85115)
- est de faire obstacle à la réintégration d'un agent à l'issue d'une période de disponibilité (CAA Marseille 2 juil. 1998 n°97MA00535)

- 2) Le personnel concerné : nombre d'agents, leur statut, leur temps de travail
- 3) Les conséquences pour les agents : solutions envisagées de reclassement, indemnité de licenciement ...

Cette saisine du CST est obligatoire et son non-respect entraîne la nullité de la suppression de l'emploi et peut engager la responsabilité pécuniaire de la collectivité fautive.

SI CST PROPRE

A noter que lorsque la collectivité dispose d'un Comité Social Territorial propre, le Président du Centre de Gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire, en même temps que les représentants du Comité Social Territorial, du PV de la séance du Comité Social Territorial. Pour les fonctionnaires de catégorie A, relevant de l'article L325-44 du CGFP : ce PV est transmis au délégué régional ou interdépartemental du CNFPT.

DECISION DE L'ORGANE DELIBERANT

Après avis du Comité Social Territorial, le Conseil Municipal prendra une délibération supprimant le poste au tableau des effectifs.

RECLASSEMENT – SURNOMBRE – PRISE EN CHARGE - LICENCIEMENT

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné.

Selon le statut des agents, les conséquences diffèrent :

1) Les titulaires à temps complet

L'article L541-1 du Code Général de la Fonction Publique indique qu'en « cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un nouvel emploi (...) ». En effet, le fonctionnaire est titulaire de son grade, mais pas de son emploi.

1er cas - la collectivité dispose d'un emploi, correspondant à son grade (*article L542-5 du CGFP*), à son temps de travail :

L'agent concerné ne peut pas refuser.

Si l'agent refuse, cela est assimilé à un non-respect de son obligation d'obéissance hiérarchique, et donc à une faute professionnelle pouvant donner lieu à une procédure disciplinaire. Si l'agent ne se présente pas au travail durant plusieurs semaines, cela constitue un abandon de poste pouvant, à terme, donner lieu à une radiation des cadres sans versement d'indemnités chômage.

2ème cas - la collectivité dispose d'un emploi, correspondant à son grade, mais dont le temps de travail est différent :

L'agent est en droit de refuser car la nature de l'emploi est modifiée.

3ème cas - la collectivité dispose d'un emploi, dans un autre cadre d'emplois :

Cette solution est possible mais il faut « l'accord » de l'agent (*article L542-4 du CGFP*).

Si le reclassement n'est pas possible : le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant 1 an.

Arrêté à prendre

2) Les titulaires à temps non complet intégrés dans un cadre d'emplois : Durée hebdomadaire de travail dans le ou les emplois, supérieure ou égale à 17h30

- Dans le cas où la modification n'excède pas 10 % et n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation CNRACL, ce n'est pas une suppression de poste. L'agent ne peut refuser le poste proposé.

- Dans le cas où la modification excède 10 % ou induit une perte d'affiliation au régime de la CNRACL, c'est une suppression de poste. L'agent peut refuser. Dans ce cas, s'il est intégré, il sera maintenu en surnombre. S'il est non intégré, il sera licencié.

Les titulaires à temps non complet non intégrés dans un cadre d'emplois : durée hebdomadaire de travail dans le ou les emplois, inférieure à 17h30 ou non titulaires (excepté CDI)

✓ Licenciement (arrêté à prendre et indemnité de licenciement à verser) :

Décret n° 91-298 du 20 mars 1991, article 30 : l'indemnité est égale à un mois de traitement par annuité de services effectifs, majorée de 10 % si l'agent a atteint 50 ans.

Un courrier officiel devra être adressé au CDG afin de l'informer du maintien en surnombre pour qu'il puisse aider la collectivité dans la recherche de reclassement.

3) Si l'agent est contractuel de droit public : (*Décret n° 88-145 du 15 février 1988, articles 43 et suivants*) : l'indemnité de licenciement est égale à la moitié du dernier traitement net mensuel par annuité de services pour les 12 premières années de service, au tiers pour chacune des années suivantes.

L'agent pourra faire l'objet d'un non-renouvellement de son contrat ou d'un licenciement. S'il est licencié au motif de la suppression, il a droit à une indemnité de licenciement ; si son engagement était arrivé à son terme, il peut prétendre aux allocations d'assurance chômage.

✓ Droit au versement d'allocation chômage à la charge de Pôle Emploi ou de l'employeur (régime d'auto-assurance) si les conditions générales sont par ailleurs remplies (être inscrit à Pôle Emploi, être à la recherche d'un emploi...).

- CDI : il « résulte d'un principe général du droit que lorsqu'elle supprime l'emploi... l'autorité administrative doit reclasser l'agent sous contrat à durée indéterminée et ne peut le licencier que si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé ».

4) Les stagiaires : il s'agira du refus de titularisation et donc du licenciement en fin de stage

Le stagiaire ne peut pas être maintenu en surnombre, ni être pris en charge, cette procédure étant réservée aux titulaires (CAA Bordeaux - 30/12/08). Par contre, il bénéficie de l'obligation de reclassement. Si celui-ci est impossible ou si l'agent le refuse, il peut être licencié (CAA Douai du 30/10/14).

« Lorsqu'il est mis fin au stage suite à une suppression d'emploi, le stagiaire est, à sa demande, réinscrit de droit sur la liste d'aptitude » (*article L325-41 du CGFP*).

LA SUPPRESSION D'EMPLOI

La suppression d'emploi est à l'initiative exclusive de l'employeur. L'instance délibérante de la collectivité ou de l'établissement public demeure souveraine pour supprimer l'emploi en vertu du parallélisme des formes qui s'impose avec la création d'emploi.

Au-delà des obligations faites à la collectivité ou l'établissement public d'en informer le Comité Social Territorial et d'adresser copie du procès-verbal de la séance qui en a débattu au Président du CNFPT ou du CDG territorialement compétent, la situation s'impose au fonctionnaire. Ce dernier bénéficie d'un droit de recours devant les tribunaux administratifs.

Le législateur a souhaité que la prise en charge ne soit pas une solution immédiate et automatique. Il a introduit une série de mesures préalables à la prise en charge dont l'objectif assigné est de permettre au fonctionnaire de retrouver un emploi correspondant à son grade.

La collectivité doit impérativement examiner si elle ne possède pas un emploi vacant correspondant au grade de l'agent. Cette mesure est d'ordre individuel.

Ce n'est qu'en l'absence de possibilité de proposer un emploi au moment de la suppression du précédent que joue la disposition « du surnombre » introduite par la loi du 27 décembre 1994 (loi HOEFFEL).

LE SURNOMBRE

ARRETE A PRENDRE portant mise en surnombre d'un agent titulaire suite à une suppression d'emploi

Article L542-4 du CGFP : Le surnombre a une durée maximale d'un an : « Le fonctionnaire territorial dont l'emploi est supprimé est maintenu en surnombre pendant un an si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi de son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois. »

Pendant cette période, le fonctionnaire continue d'être rémunéré bien qu'il n'occupe aucun emploi dans la collectivité. Le temps du surnombre doit être mis à profit pour rechercher une solution de reclassement.

Le fonctionnaire perçoit la rémunération afférente à son grade. Par contre, il ne peut pas conserver les primes liées à l'exercice effectif de fonctions (CAA Douai – 04/03/10). Seuls lui sont statutairement garantis les éléments obligatoires de la rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence et Supplément Familial de Traitement).

Article L542-5 du CGFP

Durant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité. Il peut être détaché ou intégré dans un autre cadre d'emplois. L'agent peut réaliser des missions. Celles-ci doivent être effectuées en dehors de la collectivité d'origine. Dans ce cas, l'agent sera mis à disposition auprès d'une autre collectivité.

Les possibilités de détachement dans un emploi équivalent d'un autre cadre d'emploi au sein de la même collectivité ou de l'établissement sont aussi à envisager.

Si la proposition d'emploi sur un autre cadre d'emplois venait à être acceptée par l'agent, elle se matérialiserait par un détachement ou une intégration directe. C'est un des cas rares de détachement ou d'intégration directe d'un fonctionnaire au sein de sa propre collectivité.

La collectivité ou établissement examine également les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la Fonction Publique.

Le CNFPT ou le CDG territorialement compétent sont mobilisés pour examiner ces possibilités de reclassement.

On remarquera donc qu'il y a obligation de proposer au fonctionnaire placé en surnombre un poste créé ou vacant correspondant au grade et seulement obligation d'examiner ou d'étudier sa nomination sur un autre grade ou cadre d'emplois différent créé ou vacant.

LA PRISE EN CHARGE

Articles L542-6 à L542-24 du CGFP

Article L542-7 : Au terme du délai d'un an, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou par le CNFPT (cadres d'emplois précisés par les textes) moyennant une contribution de la collectivité d'origine.

Pour information, le Code Général de la FP prévoit également cette prise en charge dans les cas suivants :

- Au terme d'un détachement de longue durée (*article L513-26*) ;
- Au terme d'une disponibilité d'office ou de droit (*article L514-6*) ;
- A la fin d'un détachement sur emploi fonctionnel (*section 1 chap 4 du CGFP*).

Procédure :

- arrêté de prise en charge après maintien en surnombre (Centre de Gestion)
- arrêté de radiation des effectifs pour prise en charge (Collectivité d'origine)

Une prise en charge consacrée à la recherche effective d'un emploi

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Centre (CNFPT ou CDG), lequel exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination. C'est donc lui qui verse la rémunération à l'agent. *Article L542-9 Code CGFP*

Le fonctionnaire est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

L'agent est en position d'activité et continue à bénéficier des droits liés à cette position (avancement de grade, promotion interne...)

Article L542-10 Code CGFP : Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale ou le Centre de Gestion élaborent conjointement **un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi**. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

Côté obligations, le fonctionnaire est désormais tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement et d'accomplir toute mission (*article L542-12*), correspondant à son grade, que le Centre lui confierait y compris dans le cadre d'une mise à disposition. A défaut, il s'exposerait à une sanction disciplinaire prononcée par le Centre (*article L542-21*).

Article L542-14 Code CGFP : **Il a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi**, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

Article L542-12 : Pendant cette période, le Centre doit lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade et le tenir informé des emplois créés ou déclarés vacants par le Centre.

Article L542-34 Code CGFP : On notera que les collectivités sont incitées à embaucher de tels fonctionnaires privés d'emplois en ce qu'elles sont exonérées du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant une période de deux ans. Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité d'origine.

Article L542-35 Code CGFP : Les dispositions de l'article L. 542-34 ne s'appliquent pas lorsque l'emploi territorial pris en charge a été supprimé en raison d'une décision qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Une prise en charge qui engage financièrement la collectivité

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de Transformation de la Fonction Publique, le 7 août 2019, la prise en charge par le Centre de Gestion est désormais limitée à 10 ans. Au-delà de 10 ans, le FMPE est licencié ou admis à la retraite d'office.

Article L542-15 CGFP : L'agent pris en charge 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 réduite de 10% chaque année.

Sa rémunération nette est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

Articles L542-25 à L542-35 du CGFP : En contrepartie de la prise en charge, la collectivité verse au Centre concerné (CDG ou délégation CNFPT) une contribution.

Pour les collectivités affiliées obligatoirement ou volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, cette contribution est égale pendant les deux premières années à 1,5 fois le montant constitué par les traitements bruts (traitement indiciaire, Supplément Familial de Traitement et indemnité de résidence et Nouvelle Bonification Indiciaire) versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à 1 fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

Dans certains cas, cette contribution peut être minorée. Ainsi, lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition auprès d'un autre employeur, la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par ce nouvel employeur jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

Le calcul et le versement de la contribution mentionnée à l'article L542-25 sont suspendus lorsque le fonctionnaire territorial pris en charge est placé dans une position autre que l'activité.

Dans tous les cas, la contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation, sous entendue définitive.

Suppression d'emploi et engagement de la fin de prise en charge

La prise en charge cesse (*articles L542-18 à L542-24, article L542-33 du CGFP*) :

- Lorsque le FMPE n'est plus rémunéré, il est licencié.
- L'agent est admis d'office à la retraite s'il peut bénéficier d'une pension à taux plein au terme ou au cours de la prise en charge.
- Si l'agent est recruté définitivement (dans ce cas, le nouvel employeur est exonéré pour 2 ans du paiement des charges sociales – Il verse toutefois ces charges aux organismes de sécurité sociale, mais elles lui sont remboursées par la collectivité d'origine).
- Si l'agent bénéficie d'un congé spécial de droit.
- Si l'agent part en retraite.
- Si le fonctionnaire territorial n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par la présente section, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite.
- Après licenciement pour insuffisance professionnelle (s'il ne démontre pas qu'il recherche activement du travail).
- Après 3 refus d'offre d'emploi (l'agent est donc licencié ou admis à la retraite, s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension. Cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants).

Concernant ces 3 refus, une seule offre peut provenir de la collectivité d'origine.

Article L542-3 CGFP : L'offre d'emploi doit être « ferme et précise », prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.

Par ailleurs, pour les agents de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe.

En cas de licenciement, les allocations chômage prévues par l'article L5424-1 du Code du Travail sont versées par le CNFPT ou par le CDG et sont remboursées par la collectivité qui employait le fonctionnaire antérieurement.