

Les ressources du CDG 32



CARRIÈRES



La suppression d'emploi

La suppression d'emploi

Les employeurs territoriaux ont la possibilité de supprimer des emplois, dans la limite d'un cadre juridique relatif au motif et à la procédure de suppression.

Cette fiche présente les conditions dans lesquelles un emploi peut être supprimé, ainsi que les incidences éventuelles de cette suppression sur la situation de l'agent.

I- Les motifs de la suppression d'emploi

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 ;
- Une mesure d'économie ([CE du 17 octobre 1986 n° 94674](#)).

Tout motif étranger à l'intérêt du service constituerait un « détournement de pouvoir », qui rendrait illégale la suppression de l'emploi.

II- Les conséquences de la suppression d'emploi

Titulaire occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet supérieur ou égal à 17h30 hebdomadaire (8 heures pour les professeurs et 10 h pour les assistants d'enseignement artistique)

Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspond. C'est pourquoi le statut général pose le principe selon lequel le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé doit être affecté dans un nouvel emploi ([article L541-1 du Code général de la fonction publique](#)). Pour les fonctionnaires territoriaux, cette garantie statutaire est mise en œuvre par les articles L542-1 et suivants du Code général de la fonction publique :

A- Recherche de reclassement

Dès qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire. Elle peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.

B- 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 au maximum. Le fonctionnaire doit être suffisamment

informé de sa situation individuelle. Le fonctionnaire perçoit durant la période la rémunération afférente à son grade.

Durant cette année de surnombre, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité. En outre, la collectivité doit examiner les possibilités de reclassement en lien avec le Centre de gestion ou la délégation du CNFPT suivant le grade de l'agent.

Sont aussi examinées :

- ❖ La possibilité de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou établissement ;
- ❖ Les possibilités d'activité, dans une autre collectivité ou un autre établissement, sur un emploi correspondant au grade ou un emploi équivalent.
- ❖ Les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.

C- 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 s'il relève du grade d'ingénieur en chef, ou des cadres d'emplois des administrateurs, des conservateurs du patrimoine ou des conservateurs de bibliothèques
- ❖ Par le Centre de gestion dans les autres cas.

Soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire, l'agent est placé sous l'autorité de l'établissement qui assure sa prise en charge. L'agent qui ne les respecte pas, et ce de manière grave et répétée, est soit licencié (et non plus placé en disponibilité d'office), 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 propose tout emploi vacant correspondant à son grade. En outre, l'agent est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le Centre de gestion.

Un projet personnalisé est mis en place dans les 3 mois de la prise en charge pour favoriser le retour à l'emploi. Seront inscrites dans ce projet, les différentes actions que l'agent sera tenu de suivre : bilans d'orientation, formations adaptées et entretiens d'évaluation.

Ces agents bénéficieront d'un accès prioritaire aux actions de formations longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier, pour faciliter la reconversion des FMPE tant dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Pendant la période de prise en charge, le FMPE reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100% la première année de prise en charge. Cette rémunération sera ensuite dégressive de 10% par an, pendant 10 ans, jusqu'à épuisement.

La [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique prévoit des dispositions transitoires pour les FMPE actuellement pris en charge :

- ❖ Depuis moins de 2 ans au 07 août 2019 : la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;
- ❖ Depuis deux ans ou plus au 07 août 2019 : la réduction de 10 % par an entre en vigueur le 07 août 2020.

L'attribution du régime indemnitaire est faite en fonction de la manière de servir du FMPE lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. Pour son calcul, l'avancement d'échelon est désormais accordé de plein droit au FMPE, et est fonction de l'ancienneté.

La rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire est dès lors intégralement rétablie, mais le décompte de la période de référence servant au calcul de la rémunération à l'issue de leur mission n'est pas suspendu.

Le FMPE est donc pris en charge pour une période de 10 ans maximum. A l'issue de cette période, l'agent est soit :

- ❖ Mis à la retraite, sous réserve de remplir les conditions d'une retraite à taux plein. Le FMPE sera radié des cadres d'office.

Les personnes remplissant ces conditions au 07 août 2019 ou qui les rempliront au plus tard le 06 février 2020, seront radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite au plus tard le 06 février 2020 ;

- ❖ Licencié : il perd alors le statut de fonctionnaire, sans que cette perte du statut ne soit motivée par un non-respect des obligations de la part du FMPE. En cas de licenciement, les allocations chômage de l'agent sont versées par le CDG ou le CNFPT, puis sont remboursées par la collectivité employant anciennement l'agent.

La durée de prise en charge constatée avant le 07 août 2019 est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. Quant aux FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans au 07 août 2019, leur prise en charge cesse au plus tard le 06 août 2020.

III- Contribution de la collectivité

En attendant que le fonctionnaire reçoive une nouvelle affectation, les collectivités doivent verser au Centre de gestion les sommes suivantes :

Durée de versement de la contribution	Collectivités affiliées : - obligatoirement - 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%
4ème année	75%	100%
A partir de la 5ème année	75%	75%

IV- Autres cas

A- Fonctionnaire titulaire occupant un emploi à temps non complet strictement inférieur à 17h30 hebdomadaire (8 heures pour les professeurs et 10 heures pour les assistants d'enseignement artistique)

Les incidences de la suppression de l'emploi sont différentes et 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, la collectivité devra verser les allocations de retour à l'emploi (assurance chômage).

B- Fonctionnaire stagiaire

Il ne peut bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge, qui est réservé aux titulaires. Le cas échéant, lorsqu'il est mis fin au stage en raison de la suppression de l'emploi, le stagiaire est, en fonction de sa situation et à sa demande, réinscrit sur la liste d'aptitude.

Si l'agent s'inscrit comme demandeur d'emploi, les allocations de retour à l'emploi seront à la charge de la collectivité. Le fonctionnaire stagiaire ne perçoit pas l'indemnité de licenciement.

C- Agent contractuel de droit public

L'agent contractuel dont l'emploi est supprimé est licencié. Il a droit à une indemnité de licenciement et peut prétendre le cas échéant aux allocations de retour à l'emploi versées par la collectivité si celle-ci n'adhère pas à Pôle emploi. Pour les agents en CDI, l'autorité territoriale a l'obligation de chercher un reclassement. Elle ne peut le licencier que si le reclassement est impossible ou si l'agent le refuse.

Depuis le [décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015](#), ce reclassement concerne également les agents contractuels en CDD recrutés pour occuper un emploi permanent en application de [l'article L332-8 du Code général de la fonction publique](#).



Étapes à suivre :

1- La consultation du [Comité Social Territorial](#)

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du comité social territorial doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par l'autorité territoriale.

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+.

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.

La délibération doit être suffisamment précise.

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.



Remarque :

Une modification du temps de travail à la hausse ou à la baisse inférieure ou égale à 10% du temps de travail, afférent à l'emploi, à condition que la modification n'entraîne pas la perte de l'affiliation à la CNRACL, ne constitue pas une suppression d'emploi et n'est donc pas soumise à l'avis du CST.