

PROCEDURE DE SUPPRESSION D'UN POSTE

Les collectivités territoriales décident librement de la création ou de la suppression des emplois en application du principe de la libre administration des collectivités territoriales. Toutefois, ces suppressions et créations d'emplois doivent nécessairement être décidées par l'organe délibérant et répondre à l'intérêt du service.

Avant toute suppression d'emploi, le Comité Social Territorial (CST) Intercollectivités doit être saisi pour avis. Cette instance est également saisie pour certaine modification de durée de service assimilée à une suppression / création d'emplois.

Vous trouverez ci-dessous, les cas où le Comité Social Territorial Intercollectivités n'a pas à être saisi (utilisation de la procédure simplifiée) et ceux où il doit préalablement à toute décision être saisi pour avis. **En l'absence de consultation du Comité Social Territorial Intercollectivités dans les cas requis, la décision de suppression d'emplois est considérée comme illégale et pourra être annulée par le juge administratif.**

I - PROCEDURE SIMPLIFIEE POUR LES MODIFICATIONS N'EXCEDANT PAS 10% POUR LES TEMPS NON COMPLET:

1) Réglementation :

L'article L 542-2 du Code Général de la Fonction Publique portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose : « *Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du Comité Technique (...). 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 comportant un temps de service égal, 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 retraite des agents des collectivités locales.* »

Une réponse ministérielle du 12 octobre 2018 indique « *qu'une modification de la durée du travail d'un fonctionnaire à temps non complet inférieure ou égale à 10 % ne nécessite pas la consultation du comité technique, quelle que soit la caisse de retraite de rattachement de cet agent, autrement dit que sa durée de travail soit inférieure ou supérieure à 28 heures* ». Sur la base de de cette réponse, le Centre de Gestion d'Eure-et-Loir **avait décidé d'adopter une position plus souple en la matière.**

Dorénavant cela est prévu réglementairement. En effet, le décret n°2020-132 du 17 février 2020 a modifié le décret n°91-298 du 20 mars 1991 (articles 18 et 30), permettant d'appliquer la procédure simplifiée, aux fonctionnaires affiliés au régime général et à IRCANTEC dès lors que la modification de la durée de service n'excède pas 10 % de l'emploi d'origine.

Le Comité Social Territorial (CST) Intercollectivités n'a donc pas à être saisi dès lors que la modification de la durée de service, pour les emplois à temps non complet, n'excèdent pas 10% de l'emploi d'origine (quelle que soit la caisse de retraite de rattachement de cet agent : CNRACL ou régime général/IRCANTEC) et, pour les agents affiliés à la CNRACL, qui n'ont pas pour effet de leur faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL.



INFORMATION :

Toutes les modifications de durées de service (plus ou moins de 10%) d'agent à temps complet devront, au préalable, être soumises pour avis au Comité Social Territorial Intercollectivités.

Exemples :

→ Une collectivité souhaitant passer un agent de 32 heures à 34 heures par semaine avec son accord n'aura pas à saisir le CST, au préalable, étant donné que l'agent en question est affilié à la CNRACL et le restera et que le changement de durée de service n'excède pas 10 % de l'emploi d'origine.

→ Un fonctionnaire intercommunal à 20 heures au sein de la commune A et à 12 heures au sein de la commune B. La commune A, souhaitant augmenter sa durée de service afin de le passer de 20 heures à 21 heures par semaine, n'aura pas à saisir le CST, au préalable, étant donné que l'agent en question est affilié, sur l'ensemble de ses emplois, à la CNRACL (20 + 12 = 32 heures) et le restera et que le changement de durée de service n'excède pas 10 % de l'emploi d'origine (à savoir le poste de la commune A).

→ Une collectivité souhaitant passer un agent de 30 heures à 29 heures par semaine avec son accord n'aura pas à saisir le CST, au préalable, étant donné que l'agent en question est affilié à la CNRACL et le restera et que le changement de durée de service n'excède pas 10 % de l'emploi d'origine.

2) Procédure à suivre :

L'accord de l'agent fonctionnaire n'est dans ce cas pas requis, car cette modification ne s'assimile pas à une suppression de poste. En revanche, l'accord de l'agent contractuel restera requis, la durée de service étant un élément substantiel du contrat. A défaut d'accord, il sera licencié avec indemnité (cf. II)

- ➔ Prise d'une délibération sur le changement de la durée de l'emploi de moins de 10% (NB : il ne s'agit pas d'une création/suppression).

Un modèle est accessible sur le site Internet du Centre de Gestion : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « modèles d'actes », « délibérations ».

- ➔ Absence de déclaration de poste : cette modification de durée de travail n'étant pas assimilée à une suppression puis à une création de poste, les collectivités n'ont pas à déclarer le poste auprès du Centre de Gestion.
- ➔ Etablissement d'un arrêté individuel (ou de l'avenant si l'agent contractuel est d'accord): vous devrez établir un arrêté de changement de durée de service pour entériner cette modification. Un modèle est accessible sur le site Internet du Centre de Gestion : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « modèles d'actes », « arrêtés et contrats », « fonctions ».
- ➔ Transmission de l'arrêté (ou de l'avenant si l'agent contractuel est d'accord) au contrôle de légalité
- ➔ Copie à la trésorerie et au CDG

II - PROCEDURE DE SUPPRESSION DE POSTE :

Dans la majorité des cas (sauf en cas de procédure simplifiée exposée ci-dessus), la modification de la durée hebdomadaire d'un poste (occupé soit par un titulaire, un stagiaire ou un contractuel de droit public) est assimilée à **la suppression du poste à et à la création d'un nouveau poste.**

1) Cas de saisine :

Toute modification de durée hebdomadaire de travail est assimilée à une suppression de poste puis à une création de poste et **doit, donc en conséquence, être au préalable, soumise pour avis au Comité Social Territorial Intercollectivités (CST)** en application de L'article L 542-2 et suivants du Code Général de la Fonction Publique dans les cas suivants :

- ✓ **pour toute modification de la durée de service d'un agent à temps complet** (CNRACL ou IRCANTEC),
- ✓ ou pour toute modification de la durée de service d'agent à temps non complet qui dépasse 10% de l'emploi d'origine, à la hausse ou à la baisse (quelle que soit la caisse de retraite de rattachement de cet agent – CNRACL ou Régime Général /IRCANTEC), sans perte d'affiliation à la CNRACL

- ✓ ou pour toute diminution de la durée de service d'agent à temps non complet affilié à la CNRACL, entraînant la perte de l'affiliation à la CNRACL (quel que soit le pourcentage de diminution).

2) Procédure à suivre en cas d'accord de l'agent concerné :

Ces modifications nécessitent **l'accord préalable de l'agent**.

En cas d'accord de l'agent dans le délai, le changement de durée de service ne pourra être effectif qu'une fois toutes les étapes suivantes respectées chronologiquement :

- **Avoir l'accord écrit de l'agent :**

- Pour un fonctionnaire : pas de formalisme spécifique

- Pour un agent contractuel de droit public (article 39-4 du décret n°88-145 du 15 février 1988) : Courrier de collectivité à l'agent lui proposant de modifier sa durée hebdomadaire. La collectivité devra soumettre les propositions de modifications du contrat à l'agent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre devra également informer l'agent qu'il dispose **d'un mois** à compter de sa réception pour faire connaître, par écrit, le cas échéant, son acceptation et l'informer des conséquences de son silence (à savoir qu'à défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée, et qu'il pourra donc être licencié à défaut de pouvoir être reclassé).

- **Saisine du Comité Social Territorial Intercollectivités (CST).**

- Pour les collectivités de plus de 50 agents ayant un CST local, veuillez-vous référer à vos modalités de fonctionnement interne en la matière.

- Pour les collectivités de moins de 50 agents dépendant du CST Intercollectivités placé auprès du Centre de Gestion :

Les services du Centre de Gestion tiennent à vous préciser que depuis le 6 janvier 2024, toutes les saisines doivent impérativement être déposées sur la plateforme « AGIRHE instances » avant la date limite fixée. A défaut, elles ne seront pas prises en compte.

Pour plus de renseignement sur les modalités de saisine, le secrétariat du CST vous invite à télécharger :

- le powerpoint de présentation précisant la procédure à suivre pour saisir via Agirhe. Ce document est accessible sur notre site Internet : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/2023-plateforme-agirhe-dematerialisation-des-saisines-des-instances-paritaires-a-compter-du-6-janvier-2024/>

- la liste des cas de saisine du CST en concordance avec Agirhe accessible sur notre site Internet : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/guide-liste-des-cas-de-saisine-du-cst-concordance-avec-logiciel-agirhe/>

A l'appui du dossier, vous devrez joindre la lettre d'accord de l'agent concerné acceptant de passer de x à x heures par semaine.

- **Après l'avis du CST : Réunion de l'assemblée délibérante pour supprimer l'ancien poste et créer le nouveau poste** : un modèle est accessible sur le site Internet du Centre de gestion : www.cdg28.fr : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/modele-deliberation-portant-modification-de-la-duree-de-service-nexcedant-pas-10-de-lemploi-dorigine/>

- **Déclaration de vacance** de poste auprès du pôle Accompagnement vers l'Emploi Territorial du Centre de Gestion via la plateforme dédiée accessible sur la page d'accueil de notre site Internet.

- **Arrêté de changement de durée de service** (ou avenant au contrat de travail actuel pour un agent contractuel). Un modèle est accessible sur notre site Internet : rubriques « modèles d'actes » / « arrêtés et contrats » / « fonctions » (ou pour l'avenant : rubriques « modèles d'actes » / « arrêtés et contrats » / « contractuel de droit public » / « divers »).

- **Transmission de l'arrêté (ou de l'avenant) au contrôle de légalité**

- **Notification de cet arrêté (ou avenant) à l'agent avec copie au centre de gestion.**

En attente de l'accomplissement de ces formalités, en cas d'augmentation de la durée de service, un certificat administratif attestant du nombre d'heures complémentaires pourra être transmis à votre trésorerie, si votre besoin est urgent et que l'agent est d'accord sur la mise en œuvre de la procédure de modification de la durée de service.

S'agissant d'une diminution, tant que l'arrêté de changement de durée de service n'est pas établi (après réception de l'avis du Comité Social Territorial Intercollectivités, l'agent continuera à être payé sur sa durée de service actuelle et devra continuer à effectuer ses heures actuelles.

2) Procédure et incidence en cas de désaccord de l'agent concerné :

En cas de refus de l'agent concerné, il s'agit de mettre en œuvre la procédure de suppression de poste.

Lorsqu'un agent fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou un contractuel est concerné, **la collectivité a l'obligation au préalable à la suppression de poste de chercher à reclasser** l'agent sur un poste correspondant à son grade et à sa durée de service ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois.

Les emplois proposés doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé.

A défaut de reclassement possible, la collectivité pour décider de supprimer un poste ne peut être prise qu'après avis du Comité Social Territorial Intercollectivités. Aucune délibération supprimant le poste ne doit être prise avant cette date. A défaut, la délibération est viciée et peut être, à ce titre, annulée par le juge administratif en cas de recours.

- Pour les collectivités de moins de 50 agents dépendant du CST Intercollectivités placé auprès du Centre de Gestion : il convient d'adresser au Président du CST via la plateforme Agirhe les pièces suivantes :
 - ✓ Un rapport détaillé sur les circonstances de cette suppression et l'impossibilité de reclasser l'agent ou de compléter le temps de travail de l'agent (en cas de baisse de durée de service)
 - ✓ le formulaire de saisine daté et signé de l'autorité territoriale : expliquer les motifs de la suppression et motivation concernant la recherche de reclassement et l'impossibilité de reclassement.

- Pour les collectivités de plus de 50 agents ayant un CST local : la saisine de votre Comité Social Territorial Intercollectivités devra être accompagnée de :

- un rapport explicitant les motifs conduisant à cette diminution
- la lettre de refus de votre agent
- les démarches de reclassements mis en œuvre pour tenter de reclasser l'agent
- une explication des conséquences du refus pour l'agent (à savoir son licenciement ou maintien en surnombre (selon durée de service de l'agent) à défaut de reclassement)

La collectivité devra dans tous les cas **transmettre une copie du PV de votre CST** devra être transmis au Président du Centre de gestion (ou au Président du CNFPT pour un emploi de catégorie A+).

Après réception de l'avis du Comité Social Territorial Intercollectivités, l'assemblée délibérante devra prendre une délibération motivée de suppression de ce poste.

L'agent affecté à cet emploi sera ensuite informé par courrier de la suppression de son poste. Le courrier devra préciser les raisons de la suppression.

Si la collectivité ne peut réaffecter l'agent concerné sur des missions correspondant à son grade, **les conséquences d'une suppression d'emploi diffèrent selon le statut de l'agent (titulaire intégré dans un cadre d'emplois ou non, stagiaire ou contractuel)**.

✓ **Pour un fonctionnaire dont la durée de service est supérieure ou égale à 17 heures 30 (8 heures pour les professeurs et 10 heures pour les assistants d'enseignement artistique)** (article L 542-2 du Code Général de la Fonction Publique et article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991) :

il est **maintenu en surnombre** pendant un an, avec maintien de sa rémunération versée par la collectivité employeur (pour la durée du poste supprimé).

Un modèle est accessible sur notre site Internet – extranet collectivités – rubriques « modèles d'actes » / « arrêtés et contrats » / « cessation de fonction » / « autres cas » / « suppression de poste ».

Durant cette année de surnombre, la collectivité est tenue de proposer **en priorité** à l'agent tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade au sein de la collectivité.

Si durant cette période, la collectivité devait créer ou publier une vacance de poste pour remplacer un agent relevant du même grade que l'agent placé en surnombre, pour combler un besoin nouveau ou le départ d'un agent de la collectivité, elle sera contrainte de proposer le poste en priorité à l'agent, sous d'engager sa responsabilité et d'être sanctionné en cas de contentieux à nommer l'agent sur le poste vacant (CE,13 mars 2013, n°344598).

Procédure de suppression de poste

Pôle Conseil en Ressources Humaines – Centre de Gestion d'Eure et Loir - Mise à jour en septembre 2024

A ce stade la collectivité n'est pas obligée de proposer en priorité un poste d'un grade différent qui deviendra vacant ; le texte ne crée pas une obligation de reclassement en faveur du fonctionnaire, il lui donne simplement une priorité d'affectation sur les emplois créés ou vacants correspondant à son grade (CAA Nantes, du 23 décembre 2011, n°11NT00019).

La collectivité pourra aussi lui proposer d'être détaché ou intégré sur un emploi relevant d'un grade appartenant à un autre cadre d'emplois de niveau équivalent au sein de la collectivité (poste d'adjoint administratif principal de 1er classe par exemple), si l'agent est d'accord. Il peut librement refuser.

Durant cette période, collectivité doit en outre examiner les possibilités de reclassement sur un emploi dans les trois versants de la Fonction Publique (et plus uniquement dans la FPT). Elle doit donc engager les démarches nécessaires pour tenter de reclasser l'agent auprès d'autres employeurs publics afin d'éviter la prise en charge de l'agent par le Centre de Gestion (coûteuse pour la collectivité) en saisissant la Bourse de l'Emploi du Centre de Gestion.

Ce changement d'employeur s'effectuera dans le cadre d'une mutation à la demande de l'agent ou d'une demande de détachement si l'autre collectivité souhaite le recruter sur un autre cadre d'emplois que celui dont il est titulaire. Il peut donc refuser.

Le refus de l'agent d'un poste correspondant à son grade qui lui serait proposé en interne n'est pas évoqué par la réglementation et les dispositions de l'article L 542-2 du Code Général de la Fonction Publique susvisée.

Ce refus pourrait s'analyser comme un non-respect à son devoir d'obéissance et susceptible d'être sanctionné par une procédure disciplinaire, voire une radiation des cadres pour abandon de poste si l'agent ne répondait pas à la mise en demeure.

A ce jour, nous n'avons connaissance que d'une décision confirmant cette analyse. Le conseil d'Etat ne s'est pas prononcé sur ce point à notre connaissance (CAA Paris du 19 mai 2009 n° 08PA02479).

Au bout d'un an de maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG s'il n'a été affecté à aucun poste.

En position d'activité, le fonctionnaire maintenu en surnombre conserve ses droits à avancement et peut être placé en congé ou dans une position administrative autre que l'activité. Il acquiert donc des congés annuels, qu'il devra poser normalement.

Durant cette période, l'agent est soumis à l'ensemble des droits et obligations afférents à son statut (règle de cumul d'activités, obéissance hiérarchique...). Il peut aussi être sanctionné en cas de manquements à ses obligations professionnelles.

Durant la période de maintien en surnombre, limitée à une année, le fonctionnaire, bien que non affecté à un emploi, est rémunéré par la collectivité sur la base du traitement indiciaire (+ supplément familial de traitement le cas échéant).

Il a été jugé que si aucune mission ne lui est confiée durant cette période, il ne peut notamment pas percevoir l'IFTS ou tout autre régime indemnitaire lié à l'exercice effectif de fonctions (CAA Marseille 5 avril 2005 n°01MA00861 ; CAA Douai 4 mars 2010 n°08DA00368).

De même, il a été jugé que la NBI ne devait pas être maintenue durant la période de surnombre dans la mesure où l'agent n'exerce pas les fonctions y ouvrant droit (CAA Marseille du 27 avril 2004 n° 00MA01919).

En effet, le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale précise que le versement de la NBI est de droit lorsque l'agent exerce les missions y ouvrant droit. En surnombre, l'agent n'étant affecté à aucun emploi, il apparaît en effet logique qu'il ne perçoive pas de NBI.

En revanche, si des missions ponctuelles devaient exceptionnellement être confiées à l'agent durant cette période de surnombre, son régime indemnitaire devra lui être versé. De même, si les missions confiées ouvrent droit au versement d'une NBI, il conviendra de lui accorder temporairement le temps de la mission (par un arrêté spécifique).

Pour la prime de fin d'année instaurée avant 1984, il y a lieu de se référer à la délibération l'ayant instauré pour savoir si elle maintenue ou non.

A l'issue de cette année de surnombre, si aucune solution ou aucun poste n'a été trouvé, l'agent sera pris en charge par le centre de gestion (ou le CNFPT).

Il faut que la collectivité demande expressément la prise en charge au Centre de Gestion (CE, 4 mai 2011, n°338677). La prise en charge se matérialise par la prise d'un arrêté du centre de gestion. A réception de cet arrêté, la collectivité doit prendre un arrêté de radiation des effectifs suite à la prise en charge. Cet arrêté n'a pas à être transmis au contrôle de légalité (CAA Nantes du 23 décembre 2011 n°11NT00019).

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du centre de gestion, lequel exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination. L'agent est donc rémunéré par le Centre de Gestion.

L'agent perçoit alors la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade (exclusion faite du régime indemnitaire sauf si des missions lui sont confiées) à hauteur de 100 % la première année de prise en charge.

Durant cette période de prise en charge, l'agent perçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade : l'agent conservera, uniquement, son traitement indiciaire et son éventuel Supplément Familial de Traitement (exclusion du régime indemnitaire, de la NBI et des heures supplémentaires). Cette rémunération est versée à hauteur de 100% la première année de prise en charge puis elle est ensuite réduite de 10% chaque année.

Un dispositif transitoire est prévu par l'article 94 XVI de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 pour les agents déjà pris en charge.

La rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire. L'agent continue de bénéficier d'un droit à avancement et d'acquérir des droits à pension.

Pendant cette période, le centre de gestion peut lui confier des missions y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles 61 et 62 et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade. Le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées.

Le CdG informe l'agent des emplois créés ou déclarés vacants par le centre.

Pendant la période de prise en charge, le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement. Il doit également s'assurer que le fonctionnaire a une démarche active de recherche d'emplois (en postulant aux emplois proposés, en adressant des candidatures spontanées).

Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et l'instance de gestion (CdG ou CNFPT) 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 doit suivre. Le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'une des trois fonctions publiques ou dans le secteur privé.

Au terme de la période de prise en charge financière (rémunération à 0 au bout de 10 ans), le fonctionnaire est licencié ou radié des cadres d'office est admis à faire valoir ses droits à la retraite lorsqu'il peut bénéficier immédiatement de ses droits à pension à taux plein.

Avant le terme de cette période de prise en charge financière, la prise en charge peut prendre fin, soit en raison du recrutement du fonctionnaire, soit après trois refus d'offre d'emploi fermes * ou de manquements à ses obligations, soit lorsqu'il est mis à la retraite .

** 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. L'offre doit être « ferme et précise », c'est-à-dire qu'elle doit prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et de 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. L'offre doit correspondre au grade de l'intéressé et à son temps de travail. Ainsi, un agent à temps complet peut refuser un emploi à temps non complet sans que ce refus soit comptabilisé dans les 3.

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.

S'il est licencié, les allocations d'assurance chômage sont versées directement par le Centre de Gestion puis remboursées par la collectivité qui l'employait antérieurement.

Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Cette prise en charge représente un coût élevé pour la collectivité puisqu'elle doit verser une contribution dégressive à l'instance de gestion (Centre de Gestion ou CNFPT pour les A+) dans les conditions fixées à l'article L 542-25 et suivants du Code Général de la Fonction Publique :

Durée de versement de la contribution	Collectivités affiliées obligatoirement ou volontairement au CDG depuis au moins 3 ans	Autres collectivités
1 ^{ère} année	150% *	200% *
2 ^{ème} année	150% *	200% *
3 ^{ème} année	100% *	100% *
4 ^{ème} année	75% *	100% *
5 ^{ème} année et suivantes	75% *	75% *

* du montant de la rémunération brute versé et des cotisations sociales

La suppression de poste aura donc une conséquence financière importante pour la collectivité puisqu'elle continuera à verser une contribution, au Centre de Gestion ou au CNFPT, au titre de la suppression de poste de l'agent concerné, jusqu'à ce qu'il retrouve un autre emploi.

✓ **Pour un fonctionnaire à moins de 17 heures 30 (8 heures pour les professeurs et 10 heures pour les assistants d'enseignement artistique), l'agent sera licencié avec indemnité** (article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991).

L'article 30 du décret n°91-298 précise que le reclassement s'effectue, au sein de la collectivité employeur de l'agent concerné, 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 dans un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'offre de reclassement devra être précise et être proposée par écrit et devra être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent.

La procédure de licenciement n'est pas prévue par un texte. Aucun entretien préalable n'est requis pour les fonctionnaires. La CAP n'est plus compétente pour émettre un avis avant le licenciement.

Par conséquent, **après avoir informé par écrit l'agent qu'une procédure de licenciement** était engagé à son encontre et qu'il dispose du droit de consulter son dossier individuel et de formuler des observations, et laissé un délai raisonnable, l'autorité territoriale établira, en l'absence d'un reclassement, **un arrêté de licenciement**. Cet arrêté devra être transmis en préfecture et notifié à l'agent. Une copie sera transmise au CDG.

Un modèle est accessible sur notre site Internet – extranet collectivités – rubriques « modèles d'actes » / « arrêtés et contrats » / « cessation de fonction » / « autres cas » / « suppression de poste ».

Cet arrêté ne devra pas être rétroactif sous peine d'être irrégulier (la date fixée tiendra donc compte des délais de notification à l'agent).

Une indemnité de licenciement sera versée en application des articles 30 à 33 du décret n°91-298 du 20 mars 1991. Le fonctionnaire perçoit une indemnité d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Il est majoré de 10% en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de 50 ans. Une circulaire du 7 février 2007 donne des exemples de calcul.

Par service effectifs, pris en compte pour le calcul de l'indemnité, il faut entendre :

✓ les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public qui n'ont pas été déjà retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement,

✓ Toutefois, lorsque le fonctionnaire concerné reste titulaire d'un ou de plusieurs autres emplois, sont seuls pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité, les services accomplis dans l'emploi transformé ou supprimé.

A priori, seuls les services accomplis auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, en tant que fonctionnaire, doivent être pris en compte

✓ les services accomplis à temps non complet ou à temps partiel. La durée de ces services est proratisée en fonction de la durée hebdomadaire effective (calcul arrondi à l'entier supérieur ou inférieur).

✓ Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.

Par mois de traitement servant à déterminer le montant de l'indemnité de licenciement il faut entendre le dernier traitement indiciaire mensuel que l'agent aurait perçu **s'il avait été employé à temps complet**, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de fondement au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement (article 32 du décret n°91-298 du 20 mars 1991).

Procédure de suppression de poste

Pôle Conseil en Ressources Humaines – Centre de Gestion d'Eure et Loir - Mise à jour en septembre 2024

Le décret ne mentionnant que les cotisations, les contributions, c'est-à-dire la CSG, la CRDS et éventuellement la contribution de solidarité ne sont pas déduites.

L'indemnité de licenciement ne peut être ni inférieure à un mois, ni supérieure à dix-huit mois de traitement. Elle est payée par la collectivité qui a pris la décision mettant fin aux fonctions du fonctionnaire. Elle est payable en totalité dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande (article 33 du décret n°91-298 du 20 mars 1991).

L'indemnité de licenciement, étant destinée à réparer le préjudice subi par le fonctionnaire territorial, n'est soumise à aucune cotisation. Elle n'est pas imposable.

Si l'agent concerné s'inscrit comme demandeur d'emploi, il **pourra, le cas échéant, percevoir une indemnisation chômage à la charge** de la collectivité pour les agents stagiaires et titulaires (auto assurance). Pour en bénéficier, la collectivité devra joindre à l'arrêté de licenciement une attestation Pole Emploi permettant à l'agent de s'inscrire comme demandeur d'emploi. Une fois inscrit, Pole Emploi adressera un courrier de rejet à l'agent et l'invitera à se retourner vers la collectivité pour le calcul et le paiement de ses allocations.

A NOTER : Les collectivités affiliées au CdG 28 peuvent, faire appel aux services du Centre de Gestion qui ont mis en place une prestation en la matière pour aider les collectivités dans leur calcul des allocations chômeurs moyennant tarification.

Bien qu'aucun texte ne prévoit pour les fonctionnaires l'indemnisation des droits à congés annuels restant, sous l'égide de la jurisprudence européenne, il appartiendra à l'employeur de verser une indemnisation des congés annuels non pris avant le licenciement. Il pourra faire application des dispositions prévues à l'article 5 du décret n°88-148 relatif aux agents contractuels de la FPT.

✓ Pour un agent stagiaire :

Un agent stagiaire dont l'emploi est supprimé, pour des motifs liés aux nécessités du service, **est licencié sans droit à indemnité**. Il ne peut bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge, qui est réservé aux titulaires (CAA Bordeaux - 30/12/08). Par contre il bénéficie de l'obligation de reclassement.

La décision de supprimer un emploi suivi du refus de titularisation en fin de stage doit être **motivée par l'intérêt du service** (effectuer des économies, réorganiser ou améliorer le service, ...). Le juge administratif peut être amené à contrôler les motifs tirés de l'intérêt du service.

La titularisation n'étant pas un droit pour le stagiaire, aucune indemnité de licenciement n'est due au titre d'un licenciement pour suppression de poste. Par contre, s'il remplit les conditions et s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi, il pourra percevoir des allocations chômage, à la charge de la collectivité.

En effet, les collectivités locales étant en auto assurance pour leurs agents stagiaires, l'instruction des droits à allocations ainsi que leur versement leur incombent. A toutes fins utiles, les services du Centre de Gestion ont mis en place une prestation en la matière pour aider les collectivités dans leur calcul des allocations chômeurs moyennant tarification

Lorsqu'il est mis fin au stage en raison de la suppression de l'emploi, le stagiaire peut, en fonction de sa situation et à sa demande, être réinscrit sur la liste d'aptitude. (uniquement pour les emplois accessibles sur concours).

Bien qu'aucun texte ne prévoit pour les fonctionnaires l'indemnisation des droits à congés annuels restant, sous l'égide de la jurisprudence européenne, il appartiendra à l'employeur de verser une indemnisation des congés annuels non pris avant le licenciement. Il pourra faire application des dispositions prévues à l'article 5 du décret n°88-148 relatif aux agents contractuels de la FPT.

Après réception de l'avis du CST, l'assemblée délibérante de la collectivité devra acter par délibération la suppression de poste. Un arrêté de licenciement sera, ensuite, établi, par l'autorité territoriale après réception de l'avis de la CAP.

Cas particuliers des fonctionnaires détachés pour stage : Lorsque le stagiaire, dont l'emploi est supprimé, avait par ailleurs la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre grade ou une autre collectivité, il est **obligatoirement réintégré dans l'emploi détenu antérieurement**.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter la fiche thématique relative à la fin de stage accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « fiches thématiques » / « nomination stagiaire ».

✓ Pour un agent contractuel de droit public :

A défaut d'accord de l'agent et faute de reclassement (si l'agent le demande), **il devra être licencié pour modification substantielle de son contrat de travail, moyennant le versement d'une indemnité de licenciement** calculée sur la base des articles 43 à 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Avant tout licenciement d'un agent contractuel recruté sur l'article L 332-8 article du Code Général de la Fonction Publique pour un motif tenant la disparition ou la transformation du besoin, la collectivité l'obligation de rechercher un reclassement pour tout contractuel recruté sur un emploi permanent sur le fondement juridique de l'article L 332-8 article du Code Général de la Fonction Publique, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. En cas d'accord, un avenant devra être conclu.

Elle doit chercher un reclassement sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, 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'emploi doit être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent.

L'offre de reclassement devra être proposée que si l'agent sollicite ultérieurement une demande de reclassement.

L'offre de reclassement devra être proposée sur un poste existant et vacant au sein de la collectivité.

En plus de l'avis du Comité Social Territorial (CST) Intercollectivités et de la délibération de suppression de poste, la collectivité doit en parallèle **engager la procédure de licenciement de l'agent pour modification d'un élément substantiel du contrat**, dans le respect de la procédure fixée par décret n°88-145 du 15 février 1988.

A ce titre, vous trouverez ci-dessous la procédure à mettre en œuvre :

- **Convocation à un entretien préalable** selon les modalités de droit commun définies à l'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.
- **Consultation de la commission consultative paritaire** placée auprès du CdG 28 (CCP) pour avis préalable obligatoire.
- **Notification à l'agent de l'arrêté de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.**

Cette lettre doit préciser le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant et la durée du préavis prévu en fonction de l'ancienneté de l'agent.

Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 40 du décret 88-145 et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué, l'agent est licencié au terme du préavis.

Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'autorité territoriale est délivrée à l'agent.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois mentionnée ci-dessus, renoncer à sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur territorial ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. La collectivité remet alors à l'agent un certificat de travail ainsi qu'une attestation employeur pour Pole Emploi.

En cas d'acceptation de l'offre de reclassement, un avenant est conclu et transmis en préfecture.

En cas de licenciement, **la collectivité doit une indemnité de licenciement** calculée sur la base des articles 43 à 49 du décret n°88-145 du 15 février 1988, en fonction de l'ancienneté de l'agent.

On notera qu'aucune indemnité de licenciement ne doit par contre être versée aux agents détachés ou en disponibilité, qui retrouvent un emploi public, ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension au taux plein, démissionnaires, bénéficiaires d'un reclassement, qui acceptent une modification de leur contrat ou encore licenciés pour motif disciplinaire.

Enfin, l'agent contractuel licencié doit prendre ses droits à congés annuels restant avant la date de son licenciement. A défaut, il pourra bénéficier d'une **indemnité compensatrice de congés payés** si vous invoquez la nécessité de service pour refuser ses congés annuels avant de procéder à son licenciement.

L'agent aura droit au versement des allocations chômage s'il remplit toutes les conditions requises pour en bénéficier. En cas de convention avec le pôle emploi, celui-ci versera directement les allocations à l'agent. A défaut de convention, le calcul ainsi que le versement seront à la charge de la collectivité ayant acté le licenciement.

Pour cela, la collectivité devra joindre à l'arrêté de licenciement une attestation Pole Emploi permettant à l'agent de s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter la fiche thématique relative à la fin anticipée du contrat à l'initiative de l'employeur accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr : <https://www.cdg28.fr/base-documentaire/fiche-guide-des-contractuels-12-fin-anticipee-du-contrat-a-linitiative-de-lemployeur/>.