

Suppression de poste

(modification de la durée hebdomadaire et/ou du grade afférent à un emploi)

Références :

- Article L542-2 du CGFP : « Un emploi relevant de la fonction publique territoriale ne peut être supprimé qu'après avis du comité social territorial sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public mentionné à l'article L. 4. »
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
Art. 18 : « Lorsqu'il est décidé de modifier, soit en hausse, soit en baisse, le nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet, cette modification est assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal. Le fonctionnaire peut refuser cette transformation. Dans ce cas, il est fait application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 ainsi que dans le cas où l'emploi a été supprimé. »

I. Notion de suppression de poste

La modification de la durée hebdomadaire, du ou des grade(s) afférents à un emploi équivaut à la suppression de cet emploi, et à la création d'un nouvel emploi similaire doté d'une durée hebdomadaire ou de grade(s) différent(s).

Cependant, 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 C.N.R.A.C.L. (L542-3 du CGFP)

NB : la saisine du Comité Social Territorial (CST) n'est donc pas requise dans ce cas, et un agent ne peut pas se prévaloir de l'application de cet article en cas de refus d'une suppression de poste.

II. Procédure d'une suppression de poste

Cette procédure nécessite les formalités suivantes :

- 1) **AVANT DÉLIBÉRATION** du conseil, **saisine par l'autorité territoriale, du comité social territorial** (au centre de gestion pour les collectivités comptant moins de 50 agents) pour avis préalable sur le **projet de délibération** portant suppression/création d'emploi ;
- 2) **Délibération** du conseil modifiant le tableau des emplois ;
- 3) **Déclaration de vacance d'emploi** (DVE) sur le site www.emploi-territorial.fr (à faire avant la date d'effet de la modification) ;
- 4) **nomination par arrêté**, de l'agent sur le nouvel emploi ;
- 5) **affiliation de l'agent à la CNRACL** si sa durée hebdomadaire atteint ou dépasse 28 heures ;

III. Conséquences d'une suppression de poste

Lorsqu'elle n'est prévue par aucune délibération, une diminution du nombre d'heures de travail constitue une faute de la collectivité, ouvrant droit à réparation au profit de l'agent concerné (CE, 21 juin 1985, Delarue).

Un agent peut accepter ou refuser la modification de son temps de travail (*les effets sur sa carrière sont différents selon que celui-ci effectue plus ou moins de 17 h 30*).

➤ Acceptation de la modification :

Il est nommé dans le nouvel emploi au grade, à l'échelon et, avec l'ancienneté qu'il détient au jour de la nomination.

Seule sa rémunération se trouve modifiée en fonction de son nouveau temps de travail.

➤ Refus de la modification :

- ✓ Agent intégré (durée hebdomadaire supérieure ou égale à 17 h 30) :

En pareil cas, il convient de faire application des articles L542-2 et L542-3 du CGFP. Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du **Comité Social Territorial** (placé auprès du Centre de gestion pour les collectivités de moins de 50 agents) ; en conséquence, la délibération, si elle devait être prise, ne pourrait l'être qu'après le respect de cette formalité. Si l'agent concerné ne pouvait être reclassé dans un nouvel emploi correspondant à son grade au sein de la collectivité, il serait maintenu en surnombre pendant un an.

Cela signifie que, même en l'absence de poste, cet agent devrait continuer à exercer ses fonctions et à être rémunéré normalement sur le budget communal. Si, au terme de cette période, l'agent n'a pu être reclassé dans une autre collectivité, il serait pris en charge par le Centre de gestion, tant au point de vue de sa carrière que de sa rémunération.

Pendant cette période, il serait placé sous l'autorité du Président du Centre de gestion. Cette prise en charge ne cesserait qu'après acceptation d'un nouveau poste correspondant au grade de l'agent ou après 3 refus d'offre d'emploi ou au moment de sa radiation des cadres pour départ à la retraite.

Au cours de toute la période de prise en charge, le Centre de gestion percevrait de la collectivité une contribution calculée comme suit (art. L542-27 du CGFP) :

- pendant les deux premières années de prise en charge : une fois et demi le traitement de l'agent augmenté des cotisations sociales afférentes à ces traitements.
- pendant la troisième année de prise en charge : une fois le traitement de l'agent augmenté des cotisations sociales afférentes à ces traitements.
- au-delà des trois premières années de prise en charge (et ce, jusqu'à son départ à la retraite, une nouvelle affectation ou sa radiation des cadres) : les trois quarts du traitement de l'agent augmenté des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

Ces contributions seraient réduites d'un dixième si, dans un délai de deux ans à compter de cette prise en charge, le Centre de gestion n'a proposé aucun emploi à l'agent concerné. (art. L542-29 du CGFP)

Lorsque l'agent est recruté par une autre collectivité que sa collectivité d'origine, son nouvel employeur est exonéré pour deux ans du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération. Il verse toutefois ces charges aux organismes de sécurité sociale, mais elles lui sont remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine (art. L542-34 du CGFP)

➤ Rémunération de l'agent :

L'agent perçoit "la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade" ; seuls lui sont donc statutairement garantis les éléments obligatoires de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence et SFT.

Toutefois, cette rémunération est dégressive : elle est versée à hauteur de 100 % la première année de prise en charge, puis est ensuite réduite de 10 % chaque année (art. L542-15 du CGFP).

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

Il peut également bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade si des missions lui sont confiées, dans les conditions fixées par l'organe délibérant de l'établissement qui assure la prise en charge.

✓ Agent non intégré (durée hebdomadaire inférieure à 17 h 30) :

Article 30 du décret n°91-298 : Le fonctionnaire peut refuser cette transformation. Dans ce cas, ainsi que dans les autres cas de suppression d'emploi, 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'offre d'emploi doit être compatible avec les compétences professionnelles.

En cas de licenciement, l'autorité territoriale informe le fonctionnaire de son droit à l'allocation chômage. Dans ce cas, ainsi que dans le cas où l'emploi a été supprimé (*toujours après avis du CST*), il 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 cinquante ans (*le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un mois ni supérieur à dix-huit mois de traitement*).