



# La suppression d'emploi

## L'INTERET DU SERVICE PEUT JUSTIFIER UNE SUPPRESSION D'EMPLOI ET LA RUPTURE DU LIEN AVEC UN AGENT

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

Cette suppression d'emploi peut entraîner une rupture de la relation de travail avec l'agent. Le sort de l'agent dépend de son statut.

### SUPPRESSION ET TRANSFORMATION D'EMPLOI

A côté de la suppression pure et simple de l'emploi, la transformation d'un emploi revient également à supprimer un emploi pour en créer un nouveau. Ainsi, la modification, à la baisse ou à la hausse, de la durée de service d'un emploi est en principe assimilée à une suppression d'emploi, nécessitant de suivre la procédure correspondante.

Cependant, ne constitue pas une suppression d'emploi, une modification du temps de travail à la hausse ou à la baisse qui remplit les 3 conditions suivantes :

- inférieure ou égale à 10% du temps de travail,
- afférent à un emploi à temps non complet,
- n'entraînant pas la perte de l'affiliation à la CNRACL.

Elle n'est donc pas soumise à l'avis du CT.

### MOTIFS DE LA SUPPRESSION D'EMPLOI

La suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service.

Elle peut ainsi avoir pour motif :

- une restructuration du service
- une mesure d'économie.

Si le motif réel n'est pas l'intérêt du service, il y a « détournement de pouvoir », ce qui rend illégale la suppression.

Cela est par exemple le cas lorsque le but réel :

- est d'évincer l'agent qui occupe l'emploi
- est de faire obstacle à la réintégration d'un agent à l'issue d'une période de disponibilité.



## PROCEDURE DE SUPPRESSION D'EMPLOI

## 3 ETAPES

**1. SAISINE DU COMITE TECHNIQUE**

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du comité technique 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 CT propre, le PV devra être transmis au Président du Centre de gestion (ou au Président du CNFPT pour un emploi de catégorie A+).

 VOS MODELES, VOS OUTILS  
[Formulaire de saisine du comité technique](#)

**2. DECISION DE SUPPRESSION DE POSTE**

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.

 VOS MODELES, VOS OUTILS  
[Modèle de délibération de suppression de poste](#)

**3. DECISION INDIVIDUELLES D'EXECUTION DE LA DELIBERATION**

Les décisions individuelles découlant de l'exécution de la délibération sont de la compétence de l'autorité territoriale (licenciement d'un agent contractuel, reclassement...).

 VOS MODELES, VOS OUTILS  
Demandez le projet d'arrêté à [demandeacte@cdg25.org](mailto:demandeacte@cdg25.org)

## SORT DE L'AGENT

Remarque : une délibération peut prévoir qu'une indemnité de départ volontaire sera attribuée aux fonctionnaires, ainsi qu'aux agents contractuels sous CDI, qui démissionneraient à la suite d'une restructuration de services.

 VOS MODELES, VOS OUTILS  
[Le point sur la démission](#)



## Titulaire occupant un emploi à temps complet ou à temps non complet supérieur ou égal à 17h30 hebdomadaire (8 heures pour les professeurs et 20 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.

### 3 ETAPES

#### 1. RECHERCHE DE RECLASSEMENT

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.

#### 2. 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 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 pour un emploi de catégorie A+).

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.



#### VOS MODELES, VOS OUTILS

Demandez le projet d'arrêté à [demandeacte@cdg25.org](mailto:demandeacte@cdg25.org)

#### 3. 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.

L'agent est placé sous l'autorité de ces établissements qui assure sa prise en charge et reste soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.



Pendant la période de prise en charge, l'agent 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.

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 leur reconversion tant dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Le centre de gestion 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. Dans le cadre de ces missions :

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

A l'issue de la période de 10 ans, l'agent est soit :

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

#### VOS MODELES, VOS OUTILS

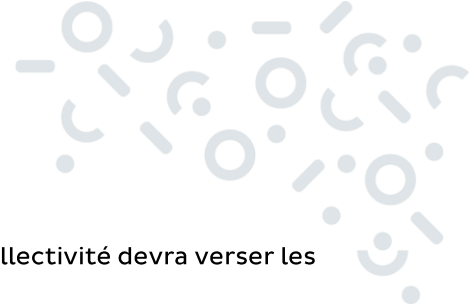
Demandez le projet d'arrêté à [demandeacte@cdg25.org](mailto:demandeacte@cdg25.org)

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

DUREE DE VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION	COLLECTIVITES AFFILIEES : - OBLIGATOIREMENT - VOLONTAIREMENT DEPUIS PLUS DE 3 ANS	AUTRES COLLECTIVITES
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%

**Fonctionnaire titulaire occupant un emploi à temps non complet strictement inférieur à 17h30 hebdomadaire (8 heures pour les professeurs et 20 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)

### 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.

### Agent contractuel

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 et en CDD sur un emploi permanent, 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.

#### REFERENCES

> [Loi n°84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 97 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 (articles 18 et 30)

> [Décret n°88-145](#) du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (articles 39-3 et suivants)