

## M3S2 : Suppression de poste

*Intervenant : FNCDG*

En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, les employeurs locaux ont la possibilité de supprimer des emplois dans la limite d'un cadre juridique fixant des motifs ainsi qu'une procédure de suppression.

La suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service, que l'emploi soit à temps complet ou non complet et que l'agent qui l'occupe soit titulaire, stagiaire ou contractuel.

La suppression peut ainsi avoir pour motif une restructuration de service ou une mesure d'économie, quelles que soient, par ailleurs, la situation financière de la collectivité et l'effectivité des économies réalisées, dès l'instant que le motif réel de la suppression est bien le motif allégué.

Si le motif réel n'est pas l'intérêt du service, il y a détournement de pouvoir et la suppression d'emploi est illégale.

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du comité technique doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par la collectivité. Ce rapport reprend notamment la nature des emplois, la répartition des postes par service et le motif de suppression.

La décision de suppression doit nécessairement faire l'objet d'une délibération. En effet, l'organe délibérant, seul compétent pour créer des emplois, l'est aussi pour les supprimer.

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire et lui proposer un emploi correspondant à son grade.

Si aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire, la collectivité doit le maintenir en surnombre, dans ses effectifs, pendant un an au maximum. Le fonctionnaire reçoit pendant cette période la rémunération afférant à son grade.

Durant cette année, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité.

Au terme du maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre de Gestion ou par le CNFPT s'il relève de la catégorie A+.

Pendant la période de prise en charge, l'agent se voit proposer tout emploi correspondant à son grade et est informé, par le Centre, des emplois créés ou déclarés vacants.

Le fonctionnaire pris en charge doit suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement et rendre compte tous les 6 mois, à l'instance de gestion, de sa recherche active d'emploi. L'agent est en position d'activité et continue à bénéficier des droits liés à cette position.

Ainsi, le fonctionnaire perçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu par son grade. Seuls les éléments obligatoires de la rémunération lui sont garantis. Cette rémunération est dégressive: elle est versée à 100% les deux premières années de prise en charge, elle est réduite de 5% chaque année à partir de la 3<sup>ème</sup> année.

La collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire doit verser une contribution à l'instance de gestion qui assure la prise en charge.

Le fonctionnaire qui a refusé trois offres d'emploi est licencié ou mis à la retraite par l'instance de gestion.

Ce dispositif de prise en charge ne concerne que les fonctionnaires titulaires. Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier du dispositif. Lorsqu'il est mis fin au stage en raison de la suppression de l'emploi, le stagiaire est, à sa demande, réinscrit sur la liste d'aptitude.

L'agent contractuel, dont l'emploi est supprimé, est licencié.