



#### Références juridiques :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et leurs établissements publics ;
- Note d'information relative à la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale des nouvelles modalités de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emplois (FMPE).

Les employeurs territoriaux ont la possibilité de supprimer des emplois, sous certaines conditions. Certaines suppressions d'emploi peuvent également s'imposer aux collectivités.

#### 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 (Conseil d'Etat, le 17 octobre 1986 n° 94674).

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

#### II. La procédure à suivre

##### A. La consultation du Comité Technique (CT)

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du CT 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.

Le juge administratif a précisé que cette consultation ne s'impose que pour la suppression d'emploi d'agents titulaires et non d'agents contractuels (CAA Marseille, 9 novembre 2012, n°10MA01837).

Le défaut de consultation du CT entraîne l'illégalité de la délibération supprimant l'emploi.

**Le procès-verbal** du comité doit être transmis à ses membres dans un délai de 15 jours à compter de la date de la séance (article 22 de décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Pour les collectivités ayant leur CT propre, le procès-verbal devra être transmis au Président du Centre de gestion ou au Président du CNFPT (pour un emploi de catégorie A+).

A noter : 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 et 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 Comité technique.

## **B. La délibération**

La décision de suppression d'emploi(s) doit nécessairement faire l'objet d'une délibération : l'organe délibérant étant le seul compétent pour créer des emplois, il l'est également pour les supprimer.

La délibération doit être suffisamment précise et prévoir la suppression d'emplois déterminés.

## **III. Les conséquences d'une suppression d'emploi**

### **A. 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 (licenciement, reclassement etc.).

### **B. Pour un fonctionnaire titulaire occupant un emploi à temps complet**

Si l'agent n'est pas titulaire de son emploi, il est en revanche titulaire de son grade. 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 12 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

#### *1. Recherche d'un reclassement*

Dès lors 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.

#### *2. Maintien en surnombre*

Si aucun emploi répondant aux critères ne peut être proposé au fonctionnaire, la collectivité doit le **maintenir en surnombre pendant un an au maximum.**

Le juge a établi que la date de début du maintien en surnombre ne devait pas obligatoirement coïncider avec celle de la suppression de l'emploi (CAA de Paris, le 26 novembre 2002 n°01PA00380). Il semble cependant aller de soi que l'éventuel décalage entre ces deux dates doit être raisonnable et justifié par un motif valable, tel que la recherche d'une solution permettant de reclasser l'agent.

Durant cette année, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité. En outre, la collectivité, le CNFPT et le centre de gestion doivent examiner les possibilités de reclassement.

Sont également 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

### 3. *La 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 a la qualité d'administrateur, de conservateur du patrimoine, de conservateur de bibliothèques ou d'ingénieur en chef
- Par le centre de gestion dans les autres cas

L'agent demeure soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire, le fonctionnaire est placé sous l'autorité de l'organisme qui assure sa prise en charge.

Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Sa rémunération nette est réduite, le cas échéant, du montant des rémunérations nettes perçues au titre d'un cumul d'activités.

Le CNFPT ou le centre de gestion :

- Peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition ;
- 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.

➔ ***Pour plus d'informations, cf. la note sur la prise en charge des FMPE disponible sur notre site.***

### **C. Agent à temps non complet**

Les incidences de la suppression de l'emploi sont différentes selon que le fonctionnaire est intégré dans un cadre d'emplois ou non :

- Si le fonctionnaire est intégré dans un cadre d'emplois : il bénéficie des garanties exposées ci-dessus (maintien en surnombre, prise en charge) ;
- S'il n'est pas intégré dans un cadre d'emplois, 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.

### **D. Fonctionnaire stagiaire**

Le fonctionnaire stagiaire ne peut bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge, qui est réservé aux titulaires (CAA de Bordeaux, le 30 décembre 2008 n°07BX00277)

Il ne bénéficie pas non plus du droit à être reclassé dans un autre emploi à l'instar des fonctionnaires titulaires (Conseil d'Etat, le 5 octobre 2016, n°386802).

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 (article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

## E. Agents contractuels

L'agent contractuel dont l'emploi est supprimé peut faire l'objet d'un non renouvellement de son engagement ou d'un licenciement :

- S'il est licencié au motif de la suppression, il a droit à **une indemnité de licenciement** ;
- Si son engagement était arrivé à terme, il peut prétendre aux **allocations d'assurance chômage**.

L'article 39-5 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit le reclassement de l'agent contractuel en cas de suppression d'emploi notamment. Ce dispositif concerne uniquement les agents recrutés sur un emploi permanent.

Pour les agents en CDI, le Conseil d'Etat avait déjà dégagé un principe général du droit selon lequel l'autorité territoriale a l'obligation de chercher un reclassement en cas de suppression d'emploi ou lorsqu'elle entend affecter un fonctionnaire sur l'emploi occupé par l'agent contractuel. Si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent le refuse, ce dernier peut être licencié (avis du Conseil d'Etat du 25 septembre 2013 n°365139).

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 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.