

La suppression d'un poste

La modification de la durée hebdomadaire de travail d'un agent

Références :

Code Général de la Fonction Publique - articles L542-2 et L542-3

Loi n° 2007-209 du 19 février 2007

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Décret n° 2020-132 du 17 février 2020

La suppression d'un poste

Conformément à l'article L542-3 du Code Général de la Fonction Publique :

« 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. »

1. La procédure de suppression d'emploi

- **L'avis préalable du Comité Social Territorial (CST)** sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. Ce rapport détaille les motifs de la suppression et les conséquences sur l'organisation de la collectivité.

A noter que lorsque la collectivité dispose d'un CST propre, le président du Centre de Gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire, en même temps que les représentants du comité technique, du PV de la séance du CST.

Pour les fonctionnaires de catégorie A+, ce PV est transmis au délégué régional ou interdépartemental du CNFPT.

- **La délibération de mise à jour du tableau des effectifs :**

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 (*voir modèle*).

NB : 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, 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 CST.

2. Les conséquences de la suppression

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 (article L541-1 du Code général de la fonction publique). Pour les fonctionnaires territoriaux, cette garantie statutaire est mise en oeuvre par les articles L542-1 et suivants du Code général de la fonction publique :

A/ Recherche de reclassement

Dès 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.

En effet, le fonctionnaire est titulaire de son grade, mais pas de son emploi.

1er cas - la collectivité dispose d'un emploi, correspondant à son grade, à son temps de travail :

► l'agent concerné ne peut pas refuser.

On parle d'un accord de l'agent uniquement quand il y a changement de cadre d'emplois. Si l'agent refuse, cela est assimilé à un non-respect de son obligation d'obéissance hiérarchique, et donc à une faute professionnelle pouvant donner lieu à une procédure disciplinaire. Si l'agent ne se présente pas au travail durant plusieurs semaines, cela constitue un abandon de poste pouvant, à terme, donner lieu à une radiation des cadres sans versement d'indemnités chômage.

2ème cas - la collectivité dispose d'un emploi, correspondant à son grade, mais dont le temps de travail est différent de plus de 10 % :

► L'agent est en droit de refuser car la nature de l'emploi est modifiée.

3ème cas - la collectivité dispose d'un emploi, dans un autre cadre d'emplois :

Cette solution est possible mais il faut « l'accord » de l'agent.

En l'absence de reclassement l'agent sera maintenu en surnombre

B/ 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 doit être suffisamment informé de sa situation individuelle. 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 suivant le grade de l'agent.

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.

C/ Prise en charge

Au terme du maintien en surnombre (1 an), 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.

Soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire, l'agent est placé sous l'autorité de l'établissement qui assure sa prise en charge. L'agent qui ne les respecte pas, et ce de manière grave et répétée, est soit licencié (et non plus placé en disponibilité d'office), soit admis à la retraite.

L'agent est en position d'activité et continue à bénéficier des droits liés à cette position (avancement de grade, promotion interne...)

Le CDG 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.

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, formation 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 la reconversion des FMPE tant dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Pendant la période de prise en charge, le FMPE 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.**

Si l'agent perçoit des rémunérations au titre du cumul d'activités, elles seront déduites de la rémunération nette perçue par le Centre de Gestion. Un régime indemnitaire, peut-être, à nouveau versé, lors de la réalisation de missions.

L'attribution du régime indemnitaire est faite en fonction de la manière de servir du FMPE lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. Pour son calcul, l'avancement d'échelon est désormais accordé de plein droit au FMPE, et est fonction de l'ancienneté. La rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire est dès lors 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.

D/ Contribution de la collectivité

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

Contribution des collectivités		
Durée de versement de la contribution	Collectivités affiliées : - obligatoirement - volontairement depuis plus de 3 ans	Autres collectivités
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%

E/ Fin de prise en charge

Le FMPE est donc pris en charge pour une période de 10 ans maximum.

La prise en charge cesse :

- Si l'agent est recruté définitivement (dans ce cas, le nouvel employeur est exonéré pour 2 ans du paiement des charges sociales - Il verse toutefois ces charges aux organismes de sécurité sociale, mais elles lui sont remboursées par la collectivité d'origine) ;
- Si l'agent part en retraite ;
- Après licenciement pour insuffisance professionnelle (s'il ne démontre pas qu'il recherche activement du travail) ;
- Après 3 refus d'offre d'emploi (l'agent est donc licencié ou admis à la retraite, s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension. 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.

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.

Si la prise en charge se fait à la suite d'une délégation de service et que l'agent a, antérieurement à sa prise en charge, refusé une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation, pour un emploi similaire : la prise en charge cesse après 2 refus d'offre d'emploi.

F/ Autres cas

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, 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.

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 L332-8 du Code général de la fonction publique.

Récapitulatif de la procédure

- ✓ Pour la suppression du poste
 - Vérifier que le motif est valable
 - Avis du CST
 - Délibération actant la suppression du poste

- ✓ Situation de l'agent durant la 1ère année
 - Si c'est un fonctionnaire à temps complet :
Recherche de reclassement
Si pas de poste : arrêté de maintien en surnombre la 1ère année
 - Si c'est un stagiaire : Arrêté de fin de stage
 - Si c'est un contractuel : Non-renouvellement du contrat ou licenciement

- ✓ Situation de l'agent durant la prise en charge
 - Versement de la contribution au CDG

La modification de la durée hebdomadaire de travail d'un agent

Les agents stagiaires, titulaires ou contractuels de droit public sont recrutés dans la fonction publique territoriale pour une durée hebdomadaire de travail correspondant au strict besoin du service.

Une délibération va créer un poste en déterminant un grade précis et une durée hebdomadaire.

Dans le cadre des évolutions du service public (nouvelles missions, transfert de compétence, disparition d'un besoin, variation d'activité...), le temps de travail d'un agent peut être modifié à la hausse ou à la baisse.

Conformément à l'article 45 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale qui complète le 1^{er} alinéa du I de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, repris à l'article L542-3 du Code Général de la Fonction Publique :

« 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 retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)».

A NOTER : la collectivité doit saisir, préalablement à sa délibération, le comité Social Territorial lorsqu'elle procède à une variation du temps de travail ayant pour conséquence :

- soit une diminution ou une augmentation du nombre d'heures de service hebdomadaire de plus de 10 %
- soit la perte de l'affiliation à la CNRACL

→ **Modification de la durée hebdomadaire d'un poste :**

1 - Information de l'agent

2 - Saisine du CST

3 - Délibération

4 - Arrêté ou avenant au contrat

[Voir la fiche mutualisée des CDG bretons « Temps Non Complet - Ce qui change suite au décret n° 2020-132 du 17 février 2020 »](#)

[Voir le tableau ci-annexé](#)

MODELE DE DELIBERATION

PORTANT MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS ET DES EFFECTIFS DE (nom de la collectivité)

Le (date), à (heure), en (lieu) se sont réunis les membres du Conseil Municipal, Syndical ou Communautaire, sous la présidence de M..... (nom), (qualité).

Etaient présents :

Etaient absents :

Etaient excusés :

Le secrétariat a été assuré par

⇒ Le Maire (ou le Président) informe l'assemblée :

Vu le Code général des collectivités territoriales notamment les articles R.2313-3 et L.2313-1

Vu le Code Général de la Fonction Publique, Article L542-2

Il appartient donc au Conseil Municipal (ou autre assemblée) de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services (création – suppression – modification de la durée hebdomadaire d'un poste)

En cas de suppression de poste ou modification de la durée hebdomadaire (*modification supérieure à 10% ou passage d'un TC à un TNC ou impactant l'affiliation à la CNRACL*) la décision est soumise à l'avis préalable du CST (*la modification de la durée du poste correspondant à la suppression et la création simultanées*),

Compte tenu de
(*exposer ici les faits justifiant la suppression, la création d'un nouvel emploi ou la modification de la durée hebdomadaire d'un poste*),

il convient de créer et/ou de supprimer et/ou modifier la durée hebdomadaire des emplois correspondants.

Vu l'avis du Comité technique réuni le (*pour les suppressions et modifications de durée hebdomadaire supérieure à 10% ou passage d'un TC à un TNC ou impactant l'affiliation à la CNRACL*)

➔ **Le Maire (ou le Président) propose à l'assemblée :**

A adapter au cas de la collectivité

1/ La création d'un emploi de...(catégorie et grade précis) d'une durée hebdomadaire deh
(*)

2/ La suppression d'un emploi de...(catégorie et grade précis) d'une durée hebdomadaire deh

3/ La suppression de l'emploi de ... (catégorie et grade précis) à temps complet (ou : à temps non complet à raison de heures hebdomadaires)

et simultanément

La création d'un emploi de ... (catégorie et grade précis) à temps complet (ou : à temps non complet à raison de heures hebdomadaires)

à compter du (date ne pouvant être rétroactive).

➔ **Le conseil municipal (ou conseil syndical, conseil communautaire, conseil d'administration), après en avoir délibéré,**

DECIDE :

- d'adopter la proposition du Maire (ou : du Président),

- de modifier le tableau des emplois à compter du/...../..... (date d'effet)

ANNEXER LE TABLEAU DES EFFECTIFS MIS à JOUR

Voir modèle fiche statuts « Tableau des effectifs » sur le site du CDG35

- d'inscrire au budget les crédits correspondants.

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

ou

à voix pour

à voix contre

à abstention(s)

Fait à....., le

Le Maire (ou le Président)

- Transmis au représentant de l'Etat le :

- Publié le :

(*) A NOTER

La délibération doit préciser :

- le(s) grade(s) correspondant(s) à l'emploi créé et s'il s'agit d'un emploi à temps non complet, il faut préciser la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimé en heures
- **et s'il s'agit d'un emploi de CONTRACTUEL**
 - le motif invoqué (le fondement juridique permettant le recrutement)
 - la nature des fonctions
 - le niveau de recrutement
 - et le niveau de rémunération de l'emploi créé

Voir le modèle de délibération « création d'un emploi permanent » sur le site du CDG35

Une délibération du tableau des effectifs est nécessaire :

- **pour permettre les nominations par avancement de grade**
- **en cas de modification de la durée hebdomadaire de service d'un poste.** (*En effet, la modification d'une durée de service est assimilée à la suppression d'un premier emploi et à la création d'un autre emploi avec une durée différente.*)

TABLEAU RECAPITULATIF - SUPPRESSION de POSTE et MODIFICATION de DUREE HEBDOMADAIRE d'un POSTE

AGENTS	Modification de la durée hebdomadaire de service	Cette modification est-elle assimilée à une suppression d'emploi ?	Procédure	Conséquences pour l'agent	
Agents statutaires (stagiaires, titulaires) CNRACL	Hausse ou baisse supérieure à 10%	OUI	<ul style="list-style-type: none"> - information - entretien avec l'agent - demande de positionnement de l'agent sur la modification hebdomadaire de service - saisine du CST - délibération supprimant l'ancien emploi et créant le nouveau (mise à jour du tableau des effectifs) - déclaration de création et de vacance d'emploi - prise d'un arrêté modifiant la durée hebdomadaire 	ACCORD	L'agent sera rémunéré sur la nouvelle durée hebdomadaire de service
	Baisse supérieure à 10% avec ou sans perte de l'affiliation à la CNRACL			REFUS *	Recherche de reclassement -A défaut, le stagiaire est licencié. -A défaut, le titulaire est placé en surnombre pendant 1 an durant cette période, 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, de détachement, d'intégration directe, de mutation – l'agent reçoit la rémunération afférente à l'indice de son grade (sans RI) Au terme de l'année de surnombre, l'agent est pris en charge par le CDG/CNFPT (cat A+). Il perçoit le même montant de rémunération (100% les deux premières années de prise en charge - ensuite réduction de de 10% chaque année). A l'issue, en l'absence de reclassement, le fonctionnaire est licencié. La collectivité verse au CDG une contribution de 150 % du TiB les 2 premières années, 100% la 3 ^{ème} année et 75 % ensuite.
	Baisse inférieure ou égale à 10% d'un temps complet (ex. : de 35H à 34H) et/ou avec perte de l'affiliation à la CNRACL (ex. : de 28H à 27H)				
Hausse ou baisse inférieure ou égale à 10%	NON	<ul style="list-style-type: none"> - information à l'agent - délibération modifiant la durée hebdomadaire de service de l'emploi - prise d'un arrêté/avenant modifiant la durée hebdomadaire de service 	L'agent ne peut pas refuser	Le fonctionnaire sera rémunéré sur la nouvelle durée hebdomadaire de service	
Agents statutaires (stagiaires, titulaires) et contractuels de droit public Régime Général + IRCANTEC Durée hebdomadaire de service <u>supérieure</u> à la moitié de la durée légale d'un fonctionnaire à TC	Hausse ou baisse supérieure à 10%	OUI	<ul style="list-style-type: none"> - demande de positionnement de l'agent sur la modification hebdomadaire de service - saisine du CST - délibération supprimant l'ancien emploi et créant le nouveau - déclaration de création et de vacance d'emploi sans offre - prise d'un arrêté modifiant la durée hebdomadaire 	ACCORD	L'agent sera rémunéré sur la nouvelle durée hebdomadaire de service
	Hausse ou baisse inférieure ou égale à 10%			<ul style="list-style-type: none"> - information à l'agent - délibération modifiant la durée hebdomadaire de service de l'emploi - prise d'un arrêté/avenant modifiant la durée hebdomadaire de service 	L'agent ne peut pas refuser
Agents statutaires (stagiaires, titulaires) et contractuels de droit public Régime Général + IRCANTEC Durée hebdomadaire de service <u>inférieure</u> à la moitié de la durée légale d'un fonctionnaire à TC soit 17H30.	Hausse ou baisse supérieure à 10%	OUI	<ul style="list-style-type: none"> - demande de positionnement de l'agent sur la modification hebdomadaire de service - saisine du CST - délibération supprimant l'ancien emploi et créant le nouveau - déclaration de création et de vacance d'emploi - prise d'un arrêté/avenant modifiant la durée hebdomadaire 	ACCORD	L'agent sera rémunéré sur la nouvelle durée hebdomadaire de service
	Hausse ou baisse inférieure ou égale à 10%			<ul style="list-style-type: none"> - information à l'agent - délibération modifiant la durée hebdomadaire de service de l'emploi - prise d'un arrêté/avenant modifiant la durée hebdomadaire de service 	L'agent ne peut pas refuser