

LA SUPPRESSION D'EMPLOI (SURNOMBRE ET FMPE)

NOTE D'INFO

Textes de référence :

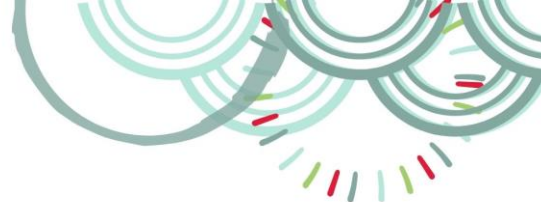
- *Code général de la fonction publique notamment les articles L542-1 à L542-5 ;*
- *Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;*
- *Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 modifié relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;*
- *Note de la Direction Générale des collectivités territoriales du 16 décembre 2019 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale des nouvelles modalités de prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privé d'emploi (FMPE)*

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** (Conseil d'Etat 9 décembre 1987 n°86096)
- **Une mesure d'économie**, peu importe la situation financière de la collectivité (Conseil d'Etat 17 octobre 1986 n°74694 – Conseil d'Etat 06 avril 2021 n°438605) et peu importe les économies réalisées du moment que le motif réel de la suppression était bien le motif allégué (Conseil d'Etat 12 décembre 1997 n°144475)
- **La disparition de la collectivité ou établissement**



- **Suppression d'un poste du fait d'une décision extérieure** (exemple fermeture de classe)
- **Transformation d'un emploi**

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

Tel est le cas, par exemple, d'une suppression dont le but serait d'évincer l'agent qui occupe l'emploi (*Conseil d'Etat 25 mai 1992 n°85115*).

Pour rappel, 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, lorsqu'elle n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi concerné et qu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales. (*article L542-3 du code général de la fonction publique*)

A contrario, la suppression de poste concerne :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet. Toute modification de la durée hebdomadaire de travail d'un emploi à temps complet est considérée comme une suppression de poste ;
- Les fonctionnaires titulaires à temps non complet. Toute modification de la durée hebdomadaire de travail supérieure à 10% et/ou qui leur ferait perdre leur affiliation à la CNRACL est considérée comme une suppression d'emploi ;
- Les agents stagiaires ;
- Les agents contractuels de droit public ou de droit privé sur emplois permanents.

La procédure de suppression

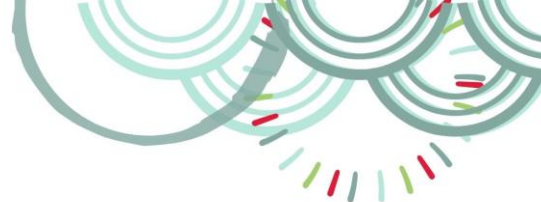
1 – Saisine du CST

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.

Pour le CST rattaché au centre de gestion du cantal, il convient d'adresser le formulaire de saisine disponible sur le site internet du CDG15 via le Portail MOOVAPPS.

Doit être joint à l'imprimé de saisine un rapport présenté par la collectivité ou l'établissement (art. L. 542-2 code général de la fonction publique). Ce rapport doit contenir tous les éléments relatifs au projet de suppression (nature des emplois (*Conseil d'Etat 10 octobre 1994 n°140495*), répartition des emplois par services et motif de la suppression (*Conseil d'Etat 21 avril 2000 n°161334*)).



Le motif doit être exposé de façon suffisamment précise, sans se limiter à des considérations d'ordre général (CAA Marseille 21 novembre 2000 n°97MA01846). A défaut, la délibération pourrait être entachée d'illégalité.

 La consultation du CST ne s'impose que pour la suppression "d'emplois d'agents titulaires" (Conseil d'Etat 08 mai 2001 n°222912). Elle n'est pas obligatoire pour la suppression d'un emploi permanent occupé par un agent contractuel (CAA Marseille 09 novembre 2012 n°10MA01837).

Conformément à l'article L.542-2 du code général de la fonction publique, le procès-verbal de la séance au cours de laquelle cet avis a été rendu est transmis simultanément aux représentants du comité social territorial et au président du centre de gestion de la fonction publique territoriale dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement.

Ce document est communiqué au délégué régional ou interdépartemental du Centre national de la fonction publique territoriale si le fonctionnaire concerné relève d'un cadre d'emplois de catégorie A mentionné à l'article L. 325-48.

2 – La délibération

La décision de suppression doit nécessairement faire l'objet d'une délibération (Conseil d'Etat 15 janvier 1997 n°141737) : l'organe délibérant, seul compétent pour créer les emplois l'est également pour les supprimer. Il doit ainsi mettre à jour le tableau des effectifs. **La délibération doit être suffisamment précise et adressée au contrôle de légalité.**

La délibération doit être suffisamment précise ; elle doit, notamment, supprimer des emplois déterminés (Conseil d'Etat 22 décembre 1993 n°127686 et 127688).

3 Les décisions individuelles d'exécution de la délibération

Si l'emploi supprimé était occupé par un agent, un arrêté devra être pris. Il s'agira selon les cas :

- nomination du fonctionnaire titulaire sur un nouvel emploi ;
- mise en surnombre si le fonctionnaire titulaire refuse son nouvel emploi ou si aucun emploi ne peut lui être proposé par son employeur ;
- licenciement si l'agent est fonctionnaire titulaire à temps non complet pour une durée hebdomadaire inférieure à 17h30 et ne peut pas être affecté sur un nouvel emploi ou s'il refuse cette nouvelle affectation ;
- licenciement si le fonctionnaire est stagiaire ;
- de réinscription sur la liste d'aptitude si le stagiaire le demande ;
- de licenciement pour l'agent contractuel ou d'un simple non renouvellement si son contrat était parvenu à son terme.





Les conséquences de la suppression

1 – Fonctionnaire à temps complet et temps non complet ou égale à 17h30 (fonctionnaire intégré dans un cadre d'emplois)

1 – 1 Recherche de reclassement

« *Le fonctionnaire est titulaire de son grade, mais pas de son emploi.* »

Dès qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire (*Conseil d'Etat 12 juillet 2021 n°442606*). 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



Les postes occupés par des agents contractuels sont considérés comme vacants.

Ne respecte pas cette obligation la collectivité ou établissement qui n'a envisagé la question du reclassement qu'une fois prise sa décision de maintien en surnombre de l'agent ; l'arrêté de maintien en surnombre est alors annulé (*CAA Douai 7 avril 2022 n°21DA01194*).

- La collectivité dispose d'un emploi correspondant à son grade ET à son temps de travail
L'agent ne peut pas refuser.
- La collectivité dispose d'un emploi, correspond 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.
- La collectivité dispose d'un emploi, dans un autre cadre d'emplois :
Comme indiqué précédemment, ce reclassement est possible mais il faut l'accord de l'agent.

1 – 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 (*article L.542-4 code général de la fonction publique*).

Durant l'année de surnombre, il doit être positionné sur tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité.



La collectivité ou l'établissement, la délégation du CNFPT et le centre de gestion doivent examiner, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement (*article L.542-5 du code général de la fonction publique – TA de Versailles 6 décembre 2011 n°0805454*).

Rémunération : L'agent placé en surnombre, continue à percevoir les éléments obligatoires de sa rémunération mais à l'inverse ne bénéficie plus des éléments facultatifs notamment le régime indemnitaire. (*CAA de Marseille, 5 avril 2005, n°01MA00861*).



L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires et l'indemnité d'exercice de missions sont rattachées à l'exercice de fonctions. L'agent placé en surnombre qui ne réalise aucune mission ne peut y prétendre (*CAA de Douai 4 mars 2010 n°08DA00368 – CAA de Marseille 5 avril 2005 n°01MA000861*)

Il en est de même pour l'indemnité spécifique de service et la prime de service et de rendement (*CAA de Douai 12 décembre 2019 n°438607*)

1 – 3 Prise en charge – Mécanisme du FMPE

Au bout d'un an de maintien en surnombre, si aucune solution n'a été trouvée, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT (catégorie A+ : *articles L. 451-9 et L.451-10 du code de la fonction publique*) ou par le CDG dans les autres cas (*article L. 452-35 du code général de la fonction publique*).

Pour information, le code général de la fonction publique prévoit également cette prise en charge dans les cas suivants (*article L.542-6*) :

- Lorsque le fonctionnaire occupait un emploi qui a été supprimé ;
- Au terme d'un détachement de longue durée ;
- Au terme d'une disponibilité d'office ou de droit pour raisons familiales ;
- A la fin d'un détachement sur emploi fonctionnel ;

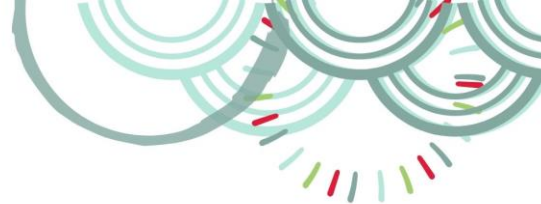
Même si elle est de plein droit, la prise en charge de l'agent ne peut intervenir sans que la collectivité en fasse la demande. La collectivité dépose une demande de prise en charge à l'instance de gestion compétente.

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 (*article L. 542-12 du code général de la fonction publique*).

L'établissement assurant la prise en charge doit s'assurer que le fonctionnaire postule aux emplois proposés et/ou présente des candidatures spontanées, sans quoi il commet une faute de nature à engager sa responsabilité (*CAA Paris 13 fév. 2007 n°04PA02305*).



Le refus d'un agent d'accomplir les missions proposées, compte tenu du caractère temporaire de celles-ci, n'est pas constitutif d'un abandon de poste de nature à rompre les liens l'unissant au service. Toutefois, ce comportement peut justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire (*Conseil d'Etat 25 février 1998 n°171018*).



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 adaptée, 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 (*article L. 542-10 du code général de la fonction publique*).

Le fonctionnaire pris en charge doit :

- Consacrer son activité aux missions que lui confie le CNFPT ou le CDG et aux actions de reclassement (*Conseil d'Etat 16 juin 2003, n°242408*).
- Suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement lorsque son emploi a été supprimé à la suite d'une réorganisation liée à des transferts de compétences ou la création-dissolution-fusion de groupements de collectivités territoriale (*article L. 542-11 du Code général de la fonction publique*)
- Présenter des candidatures soit de manière spontanée soit après transmission par le CDG (*article L. 542-14 du Code général de la fonction publique*).
- Rendre compte, a minima tous les 6 mois, au Président du Centre de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant une copie de l'ensemble de ses candidatures et des attestations d'entretien d'embauche (*article L. 542-14 du Code général de la fonction publique*).



Les agents de catégorie C bénéficient d'une dérogation : « les emplois proposés doivent se situer territorialement dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe. » (*article L. 542-18 du Code général de la fonction publique*). Pour les fonctionnaires de catégorie A et B. le périmètre de recherche d'emploi est national.

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.

Toutefois, il n'est pas considéré comme un agent de cet établissement (*CAA Paris 19 nov. 1996 n°95PA04022*), lequel n'a pas, à son égard, la qualité d'employeur (*avis CE n°364409 du 11 juil. 2000*).

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

Rémunération (*article L. 542-15 du code général de la fonction publique*) :

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.





Dispositions transitoires : Les nouvelles règles de dégressivité de la rémunération sont applicables aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge au 7 août 2019 selon les modalités suivantes :- pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;- pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 (J.O. du 7 août 2019) (article 94 XVI loi n°2019-828 du 6 août 2019).

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

Rémunération d'un FMPE	
Année de prise en charge	Disposition de la loi du 6 août 2019
1 ^{ère} année	100%
2 ^{ème} année	90%
3 ^{ème} année	80%
4 ^{ème} année	70%
5 ^{ème} année	60%
6 ^{ème} année	50%
7 ^{ème} année	40%
8 ^{ème} année	30%
9 ^{ème} année	20%
10 ^{ème} année	10%
11 ^{ème} année	Licenciement

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.

Pendant l'accomplissement de ces missions, le fonctionnaire perçoit la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade, par dérogation à la règle de la dégressivité (voir ci-dessus). Lorsque la mission est effectuée à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application de la règle de dégressivité.



En revanche, le fonctionnaire pris en charge ne peut se voir attribuer la GIPA, dont le versement est conditionné par l'occupation effective d'un emploi.

Contribution de la collectivité :

La collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire doit verser une contribution à l'instance de gestion qui assure la prise en charge (article. L. 542-25 code général de la fonction publique). Cette contribution est définie aux articles L.542-6 à L.542-35 du code général de la fonction publique avec une variation dans le temps, comme suit :





Période de prise en charge par l'instance de gestion	Part de la contribution pour les collectivités affiliées (depuis 3 ans à la date de suppression de l'emploi)	Part de la contribution pour les autres collectivités et collectivités NON affiliées
1 ^{ère} et 2 ^{ème} année	150%	200%
3 ^{ème} année	100%	100%
4 ^{ème} année	75%	100%
5 ^{ème} année et suivantes	75%	75%

Minoration de la contribution :

Si au cours des deux premières années qui suivent la prise en charge, le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes sont minorées d'un dixième (*article. L. 542-29 code général de la fonction publique*).

Une collectivité ne peut en revanche pas obtenir la minoration de sa contribution au motif que le centre n'assurerait pas un "suivi personnalisé" du fonctionnaire pris en charge, car cette condition n'est pas prévue par la loi (*Conseil d'Etat 23 juillet 2010 n°327564*).

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition, la contribution due par la collectivité à l'origine de la prise en charge est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme qui accueille l'agent dans le cadre de la mise à disposition (*article. L. 542-31 code général de la fonction publique*).

Suspension et interruption du versement de la contribution :

Lorsque le fonctionnaire est placé par le centre compétent dans une position autre que l'activité, le versement de la contribution est suspendu à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante (*article L. 542-32 code général de la fonction publique*).

La contribution due au centre cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsqu'il bénéficie d'un congé spécial de droit (*article L. 542-33 code général de la fonction publique*).

Le détachement par l'instance de gestion, dans le cadre d'une mission, ne constitue pas une "nouvelle affectation" ; la contribution sera donc à nouveau due à son expiration (*CAA Bordeaux 26 mars 2013 n°12BX00127*).

1 – 4 Fin de la prise en charge – Mécanisme du FMPE

Conformément à l'article L. 542-23 du code général de la fonction publique, au terme de la période des 10 ans, l'agent est soit :

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



La prise en charge peut également prendre fin :

- Nouvelle affectation (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 – *article L. 542-34 du code général de la fonction publique*)
- Refus d'offres d'emploi

Le fonctionnaire qui a refusé trois offres d'emploi est licencié ou mis à la retraite d'office, s'il peut bénéficier de la liquidation de ses droits à pension, par l'autorité territoriale de l'instance de gestion (*article L. 542-22 code général de la fonction publique*).

Pour être comptabilisée, une offre d'emploi doit correspondre à une proposition d'embauche ferme et précise, mentionnant la nature et la rémunération de l'emploi. Ce dernier doit en outre correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier (*article L. 542-13 code général de la fonction publique*).

Une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine ne peut être comprise dans le décompte (*article L. 542-18 code général de la fonction publique*).

Pour les fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou dans un département limitrophe (*article L. 542-18 code général de la fonction publique*).

Pour les autres fonctionnaires, et notamment pour ceux de catégorie B, les emplois proposés peuvent relever de tout le territoire métropolitain y compris la Corse, le centre de gestion devant s'informer de l'existence de poste vacants en dehors de son ressort territorial (*CAA Marseille 1 août 2014 n°13MA03414*).

L'offre d'emploi doit correspondre au grade de l'intéressé (*article L. 542-13 code général de la fonction publique*).

Elle doit être à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine (*article L. 542-22 code général de la fonction publique*).

Un agent à temps complet peut refuser un emploi à temps non complet sans que ce refus soit comptabilisé dans les trois refus qui mettent fin à la prise en charge.

- Manquement à ses obligations

En cas de manquements graves et répétés aux obligations s'imposant au fonctionnaire pris en charge, notamment celles relatives aux actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion, celle-ci peut mettre fin à la prise en charge.

Le fonctionnaire peut alors être licencié ou admis à la retraite (*article L. 542-21 code général de la fonction publique*).



- Mise à la retraite d'office

Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite (*article L. 542-20 code général de la fonction publique*).

2 – Fonctionnaire à temps non complet inférieur à 17h30

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, si son reclassement dans un autre emploi est impossible, et il perçoit une indemnité à ce titre.

Si l'agent s'inscrit comme demandeur d'emploi, la collectivité devra verser les allocations de retour à l'emploi.

3 – Agent stagiaire

Il ne peut bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge, qui est réservé aux titulaires (*CAA Bordeaux 30 déc.2008 n°07BX00277*).

Le stagiaire ne bénéficie pas non plus du droit à être reclassé dans un autre emploi à l'instar des fonctionnaires titulaires (*décision du Conseil d'Etat n°386802 du 05/10/2016 qui annule la décision de la cour administrative d'appel de Douai n°13DA0878 du 30/10/2014*).

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 L. 325-41 code général de la fonction publique*).

4 – Agent contractuel

L'agent pourra faire l'objet d'un non-renouvellement de son contrat 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 son terme, il peut prétendre aux allocations d'assurance chômage.

Si l'agent a été recruté sur un emploi permanent, l'autorité territoriale a l'obligation de chercher un reclassement (*article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*). Si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent le refuse, ce dernier peut être licencié.

