



Service Comité Social Territorial

Suppression de poste

- Modification de durée hebdomadaire d'un poste

Référence : P 06

Date de création : 12/01/2023

Date de mise à jour : 09/08/2023

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

Cette fiche présente les conditions dans lesquelles un emploi peut être supprimé, ainsi que les incidences éventuelles de cette suppression sur la situation de l'agent.

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.**

Procédure de suppression -modification de la durée hebdomadaire d'un poste

Avant toute suppression d'emploi, l'avis préalable du CST doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par l'autorité territoriale. *(Article L542-2 et suivants du CGFP)*

La modification de quotité d'heures hebdomadaire est apparentée à une suppression de poste dans les cas suivants :

- Augmentation ou diminution de plus de 10% de durée hebdomadaire :
 - Si l'augmentation du temps de travail entraîne uniquement une création de poste alors la saisine du CST n'est pas obligatoire.
 - Si l'augmentation du temps de travail entraîne la suppression du premier poste alors la saisine du CST devient obligatoire.

- Diminution quel que soit le % de baisse :
 - Si le poste est un poste à temps complet (35h)
 - Si la diminution d'heures a pour conséquence le changement de régime de retraite (CNRACL/IRCANTEC)

Pour rappel : Une modification à la baisse de la quotité hebdomadaire de service d'un agent qui lui fait perdre le bénéfice de la CNRACL, c'est-à-dire que la quotité horaire hebdomadaire de l'agent devient inférieure à 28/35.

Dès lors qu'il est envisagé de modifier la durée hebdomadaire d'un emploi, l'autorité territoriale est tenue d'en informer l'agent concerné.



Service Comité Social Territorial

Suppression de poste

-

Modification de durée hebdomadaire d'un poste

Référence : P 06

Date de création : 12/01/2023

Date de mise à jour : 31/03/2023

Tableau récapitulatif – suppression de poste et modification de durée hebdomadaire

Pour déterminer si l'augmentation ou la diminution est supérieure à 10%, procéder au calcul suivant :

$$\frac{(\text{Nouvelle durée hebdomadaire} - \text{Ancienne durée hebdomadaire})}{\text{Ancienne durée hebdomadaire}} \times 100 = \text{XX} \%$$

Poste à temps complet	Diminution de plus au moins de 10%		Suppression/Création	Saisine CST comprenant : Motif de la suppression/création Projet de délibération supprimant l'ancien emploi et créant le nouveau Tableau des effectifs Lettre accord de l'agent
	Postes à temps non complet	Augmentation	Moins de 10%	Modification
Plus de 10%			Suppression/Création	Saisine CST comprenant : Motif de la suppression/création Projet de délibération supprimant l'ancien emploi et créant le nouveau Tableau des effectifs Lettre accord de l'agent
Diminution		Moins de 10%	Modification	Pas de saisine CST
		Plus de 10%	Suppression/Création	Saisine CST comprenant : Motif de la suppression/création Projet de délibération supprimant l'ancien emploi et créant le nouveau Tableau des effectifs Lettre accord de l'agent
Diminution entraînant la perte du bénéfice de la CNRACL			Suppression/Création	Saisine CST comprenant : Motif de la suppression/création Projet de délibération supprimant l'ancien emploi et créant le nouveau Tableau des effectifs Lettre accord de l'agent



Service Comité Social Territorial

Suppression de poste

- Modification de durée hebdomadaire d'un poste

Référence : P 06

Date de création : 12/01/2023

Date de mise à jour : 31/03/2023

Si le poste supprimé est occupé par un agent :

Ce dernier ne peut s'opposer à la suppression de poste mais il peut refuser le nouveau poste avec la nouvelle quotité de travail.

En cas de refus de l'agent de ce nouveau poste, ou en cas d'absence de poste, celui-ci est placé en surnombre pendant une période d'un an puis pris en charge par le CDG, comme agent momentanément privé d'emploi. Il sera licencié si celui-ci avait un temps hebdomadaire de service inférieur à 17h30.

Pour les collectivités ayant leur CST propre, le PV devra être transmis au Président du CDG ou au Président du CNFPT pour un emploi de catégorie A+, si le poste est occupé par un agent titulaire de 17h30 ou plus.

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 et intervenir après l'avis du CST, dans les cas nécessitant son avis.

De plus, il faut également prendre une 2^{ème} délibération ayant pour objet de faire une mise à jour du tableau des effectifs.

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.