

## Note sur la gestion des fermetures de classes et les conséquences sur les agents

En février dernier, à la suite de la forte mobilisation des élus locaux, l'Éducation Nationale a annoncé la fermeture de 56 classes dans le département de l'Oise au lieu des 63 prévues initialement.

Ces fermetures ne sont pas anodines, notamment dans les écoles maternelles, compte tenu de l'affectation d'ATSEM ou d'agents faisant fonction d'ATSEM. En effet, la fermeture d'une classe implique par principe la suppression de l'emploi occupé par l'agent et selon les cas la cessation de ses fonctions.

Or, avant d'arriver à la suppression de poste, il importe de rechercher à conserver l'agent dans ses effectifs ou à l'accompagner dans une mobilité. Ce travail prend du temps et se prépare.

**Rappel : Il faut indiquer qu'un fonctionnaire ne peut pas exercer les fonctions d'ATSEM s'il ne relève pas du cadre d'emplois des ATSEM. Or, la pratique révèle que des adjoints techniques ou des adjoints d'animation exercent le métier d'ATSEM.**

**Dans le cas où un fonctionnaire (adjoint technique ou adjoint d'animation) exercerait les fonctions d'ATSEM, il importe qu'il soit titulaire du CAP petite enfance ou d'un diplôme équivalent pour limiter les risques juridiques et être certain que l'agent dispose des compétences nécessaires pour être au contact de jeunes mineurs.**

Aussi, avant de supprimer purement et simplement l'emploi par la saisine du Comité Social Territorial (CST) et la prise d'une délibération officielle, plusieurs démarches peuvent être entreprises :

- Le changement d'affectation de l'agent (**pour les fonctionnaires titulaires**) ;
- Le reclassement de l'agent par une mutation externe ou par un changement de filière de l'agent (**pour les fonctionnaires titulaires**) ;
- Le placement de l'agent en surnombre à défaut de changement d'affectation et de reclassement (**pour les fonctionnaires titulaires travaillant au moins 17h30 par semaine**).

**Bon à savoir : Les démarches de changement d'affectation et/ou de reclassement peuvent intervenir concomitamment à la suppression d'emploi. La limite de cette concomitance est que le délai de changement d'affectation et de reclassement sera**

**réduit pour les fonctionnaires titulaires travaillant au moins 17h30 par semaine car elles devront intervenir dans le délai d'un an du maintien en surnombre.**

Concernant, les fonctionnaires stagiaires et les contractuels de droit public, la situation est différente.

La présente note consiste à présenter les différentes démarches qui peuvent et doivent être entreprises pour faire face à une suppression d'emploi.

### **Table des matières**

<b>I. Le changement de poste de l'agent au sein de la collectivité (pour les fonctionnaires titulaires) .....</b>	<b>2</b>
<b>II. Le changement de filière de l'agent par l'intégration directe (pour les fonctionnaires titulaires) .....</b>	<b>3</b>
<b>III. La mutation externe de l'agent (pour les fonctionnaires titulaires) .....</b>	<b>6</b>
<b>IV. La suppression de l'emploi et le placement de l'agent en surnombre (pour les fonctionnaires titulaires travaillant au moins 17h30 par semaine).....</b>	<b>6</b>
<b>Schéma récapitulatif pour les fonctionnaires titulaires travaillant au moins 17h30 par semaine.....</b>	<b>10</b>

#### **I. Le changement de poste de l'agent au sein de la collectivité (pour les fonctionnaires titulaires)**

Il est pertinent, en premier lieu, de vérifier si l'agent peut être affecté sur d'autres missions ou un autre emploi relevant de son grade.

Le changement d'affectation est différent selon la qualité de l'agent.

- S'il a la qualité d'ATSEM, l'agent peut être affecté dans une autre classe et/ou faire d'autres tâches (surveillance de cantine, ménage, accueil périscolaire voire accueil extra-scolaire). Dans ce cas, la suppression de l'emploi n'est pas requise.
- S'il a la qualité d'adjoint technique ou d'adjoint d'animation faisant fonction d'ATSEM, l'agent peut être affecté sur des missions propres à son grade de rattachement c'est-à-dire, pour un adjoint technique, des missions de ménage, d'entretien des espaces verts, ... et, pour un adjoint d'animation, des missions en lien avec l'animation dans des centres de loisirs et autres établissements accueillant des mineurs.

**Bon à savoir : Les missions relevant d'un cadre d'emplois sont prévues dans les statuts particuliers des cadres d'emplois :**

- **Pour celui d'adjoint technique, reportez-vous à l'article 3 du décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 disponible [en cliquant ici](#).**

- **Pour celui d'adjoint d'animation, reportez-vous à l'article 3 du décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006 disponible [en cliquant ici](#).**

Le changement d'affectation peut prendre différentes formes selon la nature de la nouvelle affectation et la délibération ayant créé le poste dont la suppression est prévue.

Si les nouvelles missions relèvent du grade de l'agent et s'inscrivent dans les missions prévues dans la délibération ayant créé l'emploi, le changement d'affectation se fait seulement par la modification de la fiche de poste de l'agent qui lui est notifiée par écrit accompagné d'un courrier qui indique les nouvelles missions et les conditions de travail. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de supprimer l'emploi.

Si les nouvelles missions relèvent du grade de l'agent mais impliquent un emploi différent qui n'est pas prévu dans la délibération ayant créé l'emploi, le changement d'affectation équivaut à une transformation du poste constitutive d'une mutation interne.

Dans ce cas, il importe de :

1. Vérifier l'existence d'un emploi correspondant ou, le cas échéant, de le créer par délibération,
2. Procéder à la déclaration de vacance d'emploi ou de création d'emploi,
3. Prendre une décision individuelle actant le changement d'affectation, à l'instar d'un courrier adressé à l'agent concerné.

L'autorité territoriale notifie à l'agent son changement d'affectation par courrier recommandé ou remis en main propre accompagné de la nouvelle fiche de poste.

Dans les deux cas de figure, le refus de signature de l'agent lors de la remise en mains propres ne fait pas obstacle au changement d'affectation puisque ce dernier s'impose à l'agent si bien que, s'il ne se présente pas à son nouveau poste, il s'expose, après une mise en demeure, à une radiation des cadres pour abandon de poste.

**Précision : Dans le cas d'un changement de poste en raison de la suppression d'une classe, il faut considérer qu'il s'agit une mesure d'organisation du service et qu'il n'est donc pas nécessaire de procéder à la communication du dossier de l'agent, sauf si le nouvel emploi modifie substantiellement la situation professionnelle antérieure de l'agent. Dans ce cas, il importera de constituer un dossier et de le communiquer à l'agent.**

## **II. Le changement de filière de l'agent par l'intégration directe (pour les fonctionnaires titulaires)**

En l'absence de possibilité de changement d'affectation, le changement de filière doit, en second lieu, être recherché.

Celui-ci consiste, pour le fonctionnaire, à changer de cadre d'emplois dans la même collectivité ou dans une autre voire dans une administration relevant d'une autre fonction publique (État ou hospitalière).

**À l'inverse du changement d'affectation, l'intégration directe ne peut être imposée à l'agent.**

**Bon à savoir : Il est possible que son employeur et lui-même prennent attache auprès du Centre de Gestion pour être accompagnés dans la recherche d'un nouvel emploi dans une autre collectivité territoriale ou établissement public local.**

Compte tenu du changement de cadre d'emplois, l'intégration directe est subordonnée à des conditions strictes.

En effet, l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emploi appartenant :

- À la même catégorie hiérarchique (A, B ou C) ;
- **Et** de même niveau comparable.

Le niveau comparable s'apprécie au regard des conditions de recrutement ou au niveau des missions, ces critères étant alternatifs.

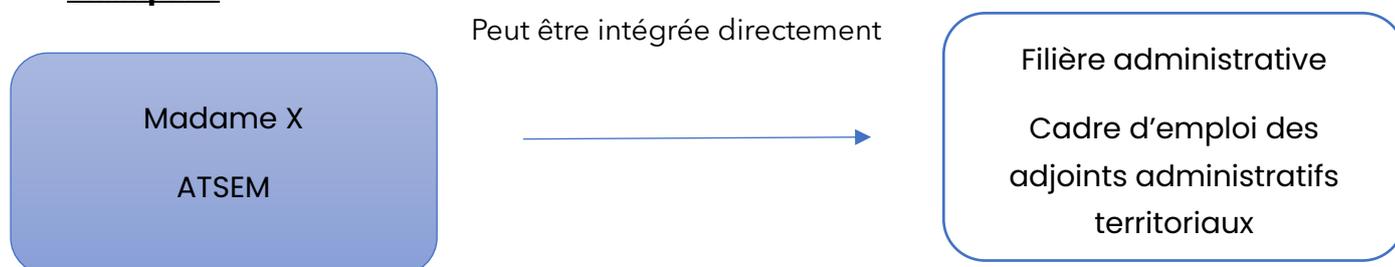
Les possibles changements de cadres d'emplois sont les suivantes (Liste non exhaustive).

Cadre d'emploi d'origine	Cadre d'emploi d'accueil
ATSEM	Agents sociaux territoriaux Auxiliaires de soins territoriaux* Garde champêtre Adjoint administratifs territoriaux Adjoints territoriaux d'animation Adjoints territoriaux du patrimoine Adjoints techniques territoriaux

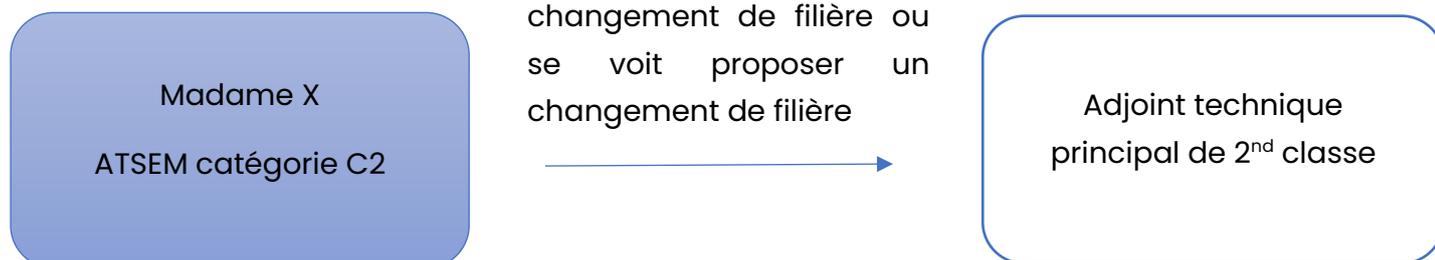
\*L'intégration directe est subordonnée à la détention des titres requis pour l'accès au cadre d'emploi.

**Point de vigilance - Précision sur la filière police : Un agent relevant de la catégorie C1 ne peut pas être intégré à la filière police.**

**Exemple 1 :**



## **Exemple 2 :**



Pour procéder à l'intégration directe, il importe que :

- L'agent fasse une demande écrite en ce sens.
- L'agent trouve une collectivité ou une autre administration qui accepte de le recruter par voie d'intégration directe.

Plus précisément, l'intégration directe implique qu'il existe un emploi au tableau des effectifs. Si ce n'est pas le cas, l'assemblée délibérante doit procéder à la création de l'emploi. Dans tous les cas, il est nécessaire de procéder à une déclaration de vacance d'emploi (DVE) ou de création d'emploi (DCE) préalablement à la nomination et ce dans un délai raisonnable (1 mois).

Si l'agent est intégré dans la même collectivité ou établissement, il n'est pas nécessaire de prononcer la radiation de l'agent. En effet, il faudra prendre un arrêté de recrutement par intégration directe.

En revanche, si l'agent sort de la collectivité ou de l'établissement, il est nécessaire de prononcer la radiation de l'agent. La collectivité d'accueil actera le recrutement par la prise d'un arrêté de recrutement par voie d'intégration directe.

### **Information : Les effets du changement de filière sur la carrière du fonctionnaire**

**La nomination par voie d'intégration directe est formalisée par arrêté selon les principes de reclassement suivants :**

**Le fonctionnaire est classé, dans son nouveau cadre d'emplois, à un grade équivalent à celui qu'il détenait et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.**

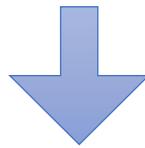
**Lorsque le cadre d'emplois d'accueil ne comporte pas de grade équivalent à celui détenu précédemment, l'intéressé est classé dans le grade dont l'indice sommital (c'est-à-dire l'indice du dernier échelon) est le plus proche de l'indice sommital de son grade d'origine, et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.**

**Le fonctionnaire conserve, dans la limite de la durée maximale de services exigée pour une promotion à l'échelon supérieur de son nouveau grade, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'intégration ne lui procure pas un avantage**

supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine.  
Les services accomplis antérieurement par le fonctionnaire intégré sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil (pour la prise en compte des services effectifs).

**Exemple :**

Madame X ATSEM principale de 1<sup>ère</sup> classe des écoles maternelles (Echelle C3)  
Echelon 3 : IB 412/ IM376



Sera intégrée au grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe à l'échelon 3 : IB 412- IM 376

**III. La mutation externe de l'agent (pour les fonctionnaires titulaires)**

La mutation externe est une possibilité ouverte à l'agent qui, de lui-même, peut prendre l'initiative de postuler à d'autres emplois ouverts dans d'autres collectivités ou établissements territoriaux.

**À l'inverse du changement d'affectation, la mutation externe ne peut être imposée à l'agent.**

**Bon à savoir :** Il est possible que son employeur et lui-même prennent attache auprès du Centre de Gestion pour être accompagnés dans la recherche d'un nouvel emploi dans une autre collectivité territoriale ou établissement public local.

**IV. La suppression de l'emploi et le placement de l'agent en surnombre (pour les fonctionnaires titulaires travaillant au moins 17h30 par semaine)**

Après avoir effectué les recherches nécessaires pour changer d'affectation l'agent ou le reclasser, il faut, **en l'absence de changement d'affectation et de reclassement**, supprimer le poste et placer le fonctionnaire qui, travaillant au moins 17h30 par semaine, en surnombre pendant un an maximum.

**Rappel :** Les démarches de changement d'affectation et/ou de reclassement peuvent intervenir concomitamment à la suppression d'emploi. Ainsi, dès la décision de suppression d'emploi, l'autorité territoriale doit entamer les démarches. La limite de

**cette concomitance est que le délai de changement d'affectation et de reclassement sera réduit pour les fonctionnaires titulaires à au moins 17h30 par semaine car elles devront intervenir dans le délai d'un an du maintien en surnombre.**

Ce maintien signifie que le fonctionnaire reste dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement et est rémunéré par son employeur sans toutefois exercer ses missions. En somme, le fonctionnaire est rémunéré « à rester chez lui ».

Durant cette année, tout emploi créé ou vacant correspondant au grade de l'agent doit lui être proposé.

Pour ce faire, l'employeur, en lien avec le Centre de Gestion **dont la sollicitation est même obligatoire**, doit également examiner :

- Les possibilités de mutation dans une autre collectivité ou établissement, sur un emploi correspondant au grade équivalent ;
- La possibilité de détachement ou d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emploi au sein de la même collectivité ;
- Les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des trois versants de la fonction publique.

Au terme de l'année en surnombre, l'agent est pris en charge par le Centre de Gestion.

Pendant cette prise en charge, l'agent est en position d'activité et continue à bénéficier des droits liés à cette position et est rémunéré par le Centre de Gestion.

Plus précisément, la rémunération maintenue correspond à l'indice détenu dans son grade, c'est-à-dire que ne lui sont statutairement garantis que les éléments obligatoires de la rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence et supplément familial de traitement).

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.

En contrepartie de la rémunération supportée par le Centre de Gestion, 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 du code général de la fonction publique).

La contribution est égale à (article L. 542-27 du code général de la fonction publique) :

- pendant deux ans, une fois et demie ce montant,
- la troisième année, une fois ce montant,
- les années suivantes, les trois quarts de ce montant.

**Aussi, l'échec d'un changement d'affectation ou de reclassement a des conséquences financières lourdes pour l'employeur si jamais le fonctionnaire reste un an en surnombre, puis est pris en charge par le Centre de Gestion.**

**Cas des fonctionnaires titulaires travaillant moins de 17h30 par semaine : Pour ces fonctionnaires, le licenciement pour suppression d'emploi devra être engagé en l'absence de changement d'affectation ou de reclassement avec le versement d'une indemnité de licenciement et allocation chômage à la charge de l'employeur.**

## **V. Le cas particulier des fonctionnaires stagiaires et contractuels de droit public**

Un fonctionnaire stagiaire ou un contractuel n'est pas titulaire de son grade. Il ne peut donc prétendre obligatoirement au maintien de ses fonctions.

### **A) Le cas du fonctionnaire stagiaire**

Le fonctionnaire stagiaire ne peut bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge. Il ne bénéficie également pas du droit à être reclassé dans un autre emploi.

Par conséquent, lorsqu'il est mis fin au stage en raison de la suppression de l'emploi, le fonctionnaire stagiaire est licencié pour suppression d'emploi en cours de stage ou au terme du stage selon la temporalité de la suppression d'emploi.

Il percevra ainsi une indemnité de licenciement et les allocations chômage **à la charge de l'employeur public.**

Le licenciement intervient après un courrier notifiant le licenciement et en expliquant les motifs.

S'il avait été lauréat d'un concours de la fonction publique à la suite duquel il avait été nommé stagiaire, le fonctionnaire stagiaire est, à sa demande, réinscrit sur la liste d'aptitude (article L. 325-41 du code général de la fonction publique).

### **B) Le cas du contractuel de droit public**

Le contractuel de droit public ne peut pas bénéficier du dispositif de maintien en surnombre et de prise en charge. Il peut en revanche prétendre à un reclassement au sein de sa collectivité ou de son établissement.

En effet, l'article 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 indique expressément qu'un reclassement doit être recherché avant de chercher à licencier l'agent contractuel pour suppression d'emploi.

En cas de suppression d'emploi, il importe donc de rechercher le reclassement de l'agent sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure, au sein de la collectivité ou de l'établissement ayant recruté l'agent.

Si l'emploi de reclassement est différent des missions prévues dans le contrat, il importera ainsi de procéder une déclaration de vacance d'emploi et de conclure un nouveau contrat de travail.

À défaut de reclassement, l'agent contractuel de droit public est nécessairement licencié dans l'intérêt du service pour suppression d'emploi (1° de l'article 39-3 du décret n° 88-145 précité).

Il aura ainsi droit à une indemnité de licenciement et aux allocations chômage.

**Bon à savoir : Si l'employeur cotise auprès de France Travail (ancien Pôle Emploi), les allocations chômage seront supportées par France Travail).**

En cas de suppression d'emploi du contractuel de droit public, l'autorité territoriale doit :

- Convoquer, par courrier en recommandé avec accusé de réception ou remise en mains propres contre signature, l'intéressé à un entretien préalable au cours duquel elle lui expliquera les motifs du licenciement et la possibilité de reclassement.
- Rechercher un reclassement et, en cas de postes existants, les proposer par écrit de manière précise à l'agent.
- Saisir la commission consultative paritaire (CCP) pour avis.
- Licencier l'agent en l'absence de reclassement par une lettre en recommandé avec accusé de réception ou remise en mains propres contre signature.

**Schéma récapitulatif pour les fonctionnaires titulaires travaillant au moins 17h30 par semaine**

