

La prise en charge de fonctionnaires par le Centre (CDG ou le CNFPT)

Le fonctionnaire est titulaire de son grade mais pas de son emploi. Il a donc vocation à occuper tous les emplois correspondant à son grade (se référer aux missions prévues dans les statuts particuliers du cadre d'emplois).

Par conséquent, un dispositif a été prévu en faveur des fonctionnaires privés d'emploi :

- Obligation de reclassement incombant à la collectivité employeur dans un premier temps ;
- Maintien en surnombre pendant 1 an par la collectivité en l'absence d'emploi vacant correspondant au grade de l'agent ;
- Prise en charge par le Centre (CDG ou CNFPT), le cas échéant, lorsqu'aucun emploi correspondant au grade de l'agent n'a pu lui être proposé durant son maintien en surnombre.

> Article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

La collectivité doit déposer une demande de prise en charge à l'instance de gestion compétente.

Les bénéficiaires

Seuls les fonctionnaires titulaires et intégrés dans leur cadre d'emplois peuvent bénéficier du dispositif de prise en charge.

Pour être intégré dans son cadre d'emplois, le fonctionnaire doit effectuer au moins 17 h 30 sur un ou plusieurs emplois relevant du même cadre d'emplois.

Le seuil d'intégration est fixé à 10 heures et 8 heures respectivement pour les professeurs et assistants d'enseignement artistique pour lesquels la durée du temps complet est égale à 20 et 16 heures hebdomadaires.

Sont donc exclus du dispositif :

- Les agents non titulaires ;
- Les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat ou hospitalière détachés dans la fonction publique territoriale ;
- Les fonctionnaires stagiaires ;

> CAA Bordeaux n°07BX00277 du 30 décembre 2008

- Les fonctionnaires à temps non complet n'ayant pas atteint le seuil d'intégration dans un cadre d'emplois.

Le Centre compétent : CDG ou CNFPT

La collectivité, à l'issue de la période de maintien en surnombre, doit saisir le Centre pour une demande de prise en charge de leur fonctionnaire privé d'emploi.

Le Centre de gestion est compétent pour les catégories A, B et C.

Le CNFPT est compétent concernant les catégories A+ à savoir :

- Les administrateurs ;
- Les conservateurs de bibliothèques et du patrimoine ;
- Les ingénieurs en chef.

Les situations pouvant impliquer une prise en charge

Les situations pouvant impliquer une prise en charge du Centre (CDG ou CNFPT) sont les suivantes :

- **Suppression d'emploi** et impossibilité de reclassement au sein de la collectivité ;
- **Décharge de fonctions** d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et impossibilité de reclassement ;
- **Absence de vacance d'emploi correspondant au grade lors de la réintégration d'un fonctionnaire** en détachement de longue durée (plus de 6 mois), en position hors cadres, en disponibilité d'office pour raisons médicales ou de droit pour raisons familiales.

> *Articles 97,53,67,70 et 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*

Décidée par délibération, une suppression d'emploi ne peut se faire que pour des motifs de nécessités de service et après avis du Comité Technique destinataire d'un rapport exposant les raisons de cette suppression.

L'administration doit alors rechercher des possibilités de reclassement.

La prise en charge nécessite que les conditions suivantes soient réunies :

- Absence d'emploi vacant dans le grade de l'agent au sein de la collectivité ;
- Fin de la période de surnombre.

Les formalités préalables à accomplir

1 – En cas de suppression d'emploi

Il convient de saisir le Comité Technique pour avis, sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale et soumettre la suppression d'emploi à l'organe délibérant.

L'autorité territoriale doit également adresser un exemplaire du procès-verbal du CT au CDG ou au CNFPT et prendre un arrêté de maintien en surnombre dans la collectivité. L'arrêté doit être transmis également au CDG ou CNFPT.

2 – En cas de décharge de fonctions

La décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel ne peut intervenir durant les 6 mois qui suivent la nomination dans l'emploi fonctionnel ou la désignation de l'autorité territoriale par l'assemblée délibérante (après les élections).

L'autorité territoriale doit convoquer l'agent à un entretien préalable en l'informant de ses droits à être assisté et à consulter son dossier individuel.

L'entretien préalable doit être visé dans l'arrêté de fin de fonctions avec la date à laquelle il a eu lieu.

Une information doit être communiquée à l'organe délibérant au moins 3 mois avant la mise en œuvre effective de la décision. L'assemblée doit également être informée au plus tôt au cours du 4^{ème} mois suivant l'élection ou la désignation de l'autorité territoriale (double délai à respecter).

Le CNFPT doit être informé de l'engagement d'une procédure de décharge de fonctions.

Il faut transmettre l'arrêté mettant fin au détachement sur emploi fonctionnel au CNFPT et/ou CDG. Les motifs doivent être clairement et explicitement indiqués dans l'arrêté de fin de fonctions.

Très signalé!

L'agent peut demander à écourter la période d'une année de maintien en surnombre dans sa collectivité, afin que la prise en charge intervienne plus tôt. Il est alors fait droit à sa demande le 1er jour du 3ème mois suivant sa demande.

3 – En cas de fin de disponibilité d'office pour raisons médicales ou de droit pour raisons familiales

Il convient de saisir la commission administrative paritaire (CAP) pour avis préalable et de prendre un arrêté de maintien en surnombre pendant un an.

Cet arrêté doit être transmis au CDG ou au CNFPT.

Très signalé!

Le maintien en surnombre et la prise en charge ne s'appliquent pas lorsque le fonctionnaire refuse l'emploi correspondant à son grade proposé par la collectivité d'origine. Dans ce cas, il est placé en position de disponibilité d'office jusqu'à ce qu'un autre emploi lui soit éventuellement proposé.

4 – En cas de fin de détachement de longue durée

Il convient de prendre un arrêté de maintien en surnombre pendant un an et le transmettre au CDG ou au CNFPT.

Très signalé!

Si le fonctionnaire détaché refuse l'emploi, relevant de son grade et de la même collectivité ou établissement, qui lui est proposé pour sa réintégration, il est placé en position de disponibilité d'office, pour une durée maximale de 3 ans, après avis de la CAP.

La recherche effective d'un emploi durant la prise en charge

1 – Fonctionnaire placé sous l'autorité du Centre

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du centre (CNFPT ou CDG), lequel exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Toutefois, il n'est pas considéré comme un agent de cet établissement, lequel n'a pas, à son égard, la qualité d'employeur.

> CAA Paris n° 95PA04022 du 19 novembre 1996

> CE n° 364409 du 11 juillet 2000

2 – Fonctionnaire - Obligation de rechercher activement un emploi

Le fonctionnaire pris en charge doit :

- Suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement ;
- Rendre compte tous les 6 mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant ses candidatures et attestations d'entretien d'embauche.

> Article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

3 – Fonctionnaire - Obligation de réaliser des missions

L'instance de gestion peut confier des missions à l'agent pris en charge, y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions de droit commun.

> Article 97 I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

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.

> *CE n° 171018 du 25 février 1998*

4 – Détachement classique du FMPE durant la prise en charge

L'organisme gestionnaire (CDG ou CNFPT) peut prononcer le détachement d'un FMPE.

> *Article 97 alinéa 6 de la loi du 26 janvier 1984*

Le détachement du FMPE constitue une nomination ayant pour effet de suspendre la prise en charge et non d'y mettre fin.

Il ne constitue pas une « nouvelle affectation » définitive au sens de l'article 97 mais seulement une « affectation temporaire ».

Durant le détachement, la prise en charge étant suspendue, l'organisme gestionnaire ne peut prendre en charge des formations pour les agents en question.

Enfin, il appartient à l'organisme gestionnaire de renouveler le détachement au besoin.

A l'issue d'un détachement classique, l'article 97 alinéa 6 de la loi du 26 janvier 1984 précise que la collectivité d'origine doit réétudier les possibilités de reclassement de l'agent.

En cas d'absence d'emploi vacant correspondant au grade de l'agent, ce dernier est à nouveau pris en charge par l'organisme gestionnaire.

Ainsi, l'agent ne repasse pas par le maintien en surnombre dans sa collectivité d'origine.

5 – Détachement du FMPE sur un emploi fonctionnel durant la prise en charge

Procédure à suivre à la fin du détachement du FMPE sur un emploi fonctionnel à l'initiative de la collectivité d'accueil qu'il s'agisse d'une fin de détachement au terme normal ou d'une fin de détachement anticipée :

Il convient de combiner 3 articles : 53, 67 et 97 de la loi du 26 janvier 1984.

ETAPE 1

La réintégration de l'agent par la collectivité d'origine en cas d'emploi vacant correspondant à son grade (disposition commune aux 3 articles)

ETAPE 2

En l'absence de possibilité de réintégration dans la collectivité d'origine : L'agent **peut demander** à la collectivité d'accueil le bénéfice des garanties de l'article 53 de la loi susvisée à savoir :

- Reclassement dans la collectivité d'accueil en cas d'emploi vacant correspondant à son grade / Si absence de poste = maintien en surnombre dans la collectivité d'accueil puis prise en charge par le CDG du ressort géographique de la collectivité d'accueil ;
- Congé spécial à la charge de la collectivité d'accueil ;
- Indemnité de licenciement à la charge de la collectivité d'accueil.

ETAPE 3

En cas d'absence de demande relative au bénéfice des garanties de l'article 53 par l'agent :

- Prise en charge de l'agent par le CDG du ressort géographique de la collectivité d'origine

En effet, si l'agent **ne formule aucune demande ou renonce aux garanties de l'article 53** (obligation d'information pesant sur la collectivité d'accueil), alors on retombe dans l'application du droit commun soit l'article 67 de la loi susvisée lequel dispose comme suit :

« A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de **sa collectivité d'origine**. Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine dans les conditions prévues à l'article 97. »

Il convient de combiner cet article avec l'alinéa 6 de l'article 97 pour conclure que **le fonctionnaire est à nouveau pris en charge par le CDG sans passer par le maintien en surnombre**.

La prise en charge reprend donc là où elle s'est arrêtée (détachement ayant pour effet de suspendre la prise en charge et non d'y mettre fin / notion utile pour le calcul de la dégressivité du traitement de l'agent = On ne repart donc pas à zéro).

6 – Centre – Obligation de proposition d'emploi

Pendant la période de prise en charge, l'agent se voit proposer tout emploi correspondant à son grade et est informé des emplois créés ou déclarés vacants par le Centre.

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 n° 04PA02305 du 13 février 2007

Cette obligation de proposition de poste par le Centre ne saurait se traduire par une procédure mécanique d'information générale mais bien se concrétiser par des **propositions personnalisées correspondant au profil du fonctionnaire**.

Le Centre doit donc assurer un **suivi individualisé du fonctionnaire**. A défaut, la collectivité est en droit de considérer que le Centre n'a engagé aucune démarche, lui ouvrant ainsi droit à minima à une réduction automatique de sa contribution.

Le Centre n'a pas une obligation de résultat mais une **obligation de moyens axée sur une recherche active et personnalisée**.

7 – Une incitation financière à l'embauche en direction des collectivités

Pendant la période de prise en charge, le CNFPT ou le CDG a pour tâche de rechercher les postes vacants et de proposer à l'agent tout emploi vacant correspondant à son grade.

Afin d'encourager les collectivités à engager un agent ainsi pris en charge, il est prévu en cas de recrutement une dispense de charges sociales pendant 2 ans, celles-ci restant à la charge du précédent employeur pendant cette période.

La situation de l'agent pris en charge

1 – Sa rémunération

Le fonctionnaire pris en charge reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade (traitement indiciaire, indemnité de résidence et SFT).

Concernant le régime indemnitaire, seuls les agents qui accomplissent une mission pour le compte du CNFPT ou du CDG peuvent prétendre au versement des primes et indemnités fixées par le Conseil d'Administration en faveur des fonctionnaires pris en charge.

> *CE n° 189489 du 8 septembre 1999*

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

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.

2 – Sur le caractère dégressif de la rémunération introduit par la loi déontologie du 20 avril 2016

L'agent pris en charge reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade **à hauteur de 100% les 2 premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% de la rémunération initiale la 12^{ème} année et les années suivantes (Ajout).**

> *Article 97 I de la loi 84-53 du 26 janvier 1984*

> *Article 82 loi n°2016-483 du 20 avril 2016*

Une note du 3 octobre 2017 précise les conditions de mise en œuvre de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant sur la dégressivité de la rémunération des FMPE.

L'application de la dégressivité concernant les FMPE pris en charge au 22 avril 2016

La réduction de 5% par an débute à compter du 22 avril 2018.

Cette règle s'applique également aux FMPE déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016.

L'application de la dégressivité durant une période de mission temporaire

La dégressivité de la rémunération des FMPE ne peut être suspendue durant une période de mission temporaire. Toutefois, durant cette période, l'agent peut percevoir un régime indemnitaire.

La période de prise en charge – Prise en compte au titre de la retraite

Pendant la prise en charge, l'agent continue de d'acquérir des droits à pension.

Sa rémunération étant calculée sur la même quotité de temps de travail, la dégressivité n'a aucun impact sur le calcul de ses droits à pension.

- [Note d'information relative à la mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi \(FMPE\) – NOR INTB172633C – 3 octobre 2017](#)

En contrepartie de cette prise en charge, la collectivité verse une contribution dont le montant est assis sur les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

3 – Son déroulement de carrière

L'agent est en position d'activité et continue à bénéficier des droits liés à cette position.

Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent et qui appartiennent au même cadre d'emplois.

Il est tenu compte de sa manière de servir lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement, pour les avancements et promotions.

Le coût de la prise en charge pour la collectivité

Pendant la prise en charge, la collectivité ou l'établissement dans lequel l'agent occupait l'emploi fonctionnel verse une contribution au Centre (CDG ou CNFPT).

1 – Pour les collectivités affiliées

Pour les collectivités affiliées à un Centre de Gestion, les montants de cette contribution sont minorés :

- 1 fois et demie le montant des traitements bruts augmentés des cotisations sociales les 2 premières années ;
- 1 fois ce montant la 3^{ème} année ;
- Les 3/4 de ce montant au-delà des 3 premières années.

2 – Pour les collectivités non affiliées

Pour les collectivités non affiliées à un Centre de Gestion, cette contribution est dégressive :

- Soit 2 fois le montant des traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales durant les 2 premières années ;
- 1 fois ce même montant pendant les 2 années suivantes ;
- Les 3/4 de ce montant au-delà des 4 premières années.

3– Dispositions communes

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.

Cette contribution cesse d'être versée dès que le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation, et, au-delà des 2 premières années, elle est réduite de 1/10^{ème} si le Centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire.

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil.

La fin de la prise en charge du fonctionnaire

Aucune disposition ne limite la durée de la prise en charge.

1 – Suite à une nomination dans une autre collectivité

Sans durée maximale prévue, la prise en charge cesse lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une autre collectivité.

2 – Après 3 refus d'offre d'emploi correspondant au grade

Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions. Cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins 3 enfants.

En cas de licenciement, les allocations pour perte d'emploi sont versées par le Centre, et remboursées par la collectivité ou l'établissement qui l'employait antérieurement.

Toutefois, les offres d'emplois sont soumises à certaines conditions :

- 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 ;
- Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou établissement d'origine ;
- Pour les fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe.

Très signalé!

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.

3 – En cas de manquement à ses obligations

La prise en charge peut aussi cesser si le fonctionnaire ne respecte pas de **manière grave et répétée** ses obligations de formation et de recherche active d'emploi.

En effet, les textes favorisent une responsabilisation accrue du fonctionnaire dans sa démarche de recherche active d'emploi.

Il peut alors être mis en disponibilité d'office ou admis à la retraite.