



## Note à destination des employeurs territoriaux

### La prise en charge des Fonctionnaire Momentanément Privé d'Emploi (FMPE)

#### Références juridiques :

- Articles 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
- Afin de favoriser le retour à l'emploi des FMPE, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce le dispositif d'accompagnement du fonctionnaire dès sa prise en charge et encadre de manière plus restrictive les modalités de sa prise en charge.

**Au terme de la mise en surnombre** par la commune ou l'établissement public, l'agent est placé sous l'autorité du Président du Centre de gestion.

Cette prise en charge provisoire s'effectue dans l'attente d'un nouveau recrutement.

#### I. Les fonctionnaires concernés

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit quatre cas de prise en charge :

- En cas de suppression d'emploi, au terme de la mise en surnombre ;
- Au terme d'un détachement de longue durée ;
- Au terme d'une disponibilité de droit pour raisons familiales ;
- En cas de fin de détachement sur emploi fonctionnel ;

##### A. La suppression d'emploi

En cas de suppression d'emploi, la prise en charge est soumise à plusieurs conditions :

- Absence d'emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire : la collectivité est dans l'obligation de rechercher si un emploi relevant du même grade est vacant.
- Expiration d'une période d'un an durant laquelle l'agent est placé en surnombre dans sa collectivité, s'il n'a pu être reclassé.
- Position d'activité de l'agent : si la suppression d'emploi intervient alors que le fonctionnaire qui l'occupe n'est pas en position d'activité, la recherche d'un emploi correspondant à son grade a lieu lors de la demande de réintégration.

→ **Pour plus d'information, cf. note sur la prise en charge disponible sur notre site.**

## B. Fin de détachement ou de disponibilité

L'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 fixe les garanties procédurales applicables à la fin de détachement sur un emploi fonctionnel. Les conditions d'application de ces dispositions sont précisées :

- Pour les emplois administratifs de direction : par l'article 4-1 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 et l'article 3-1 du décret n°90-128 du 9 février 1990.
- Pour les emplois de directeur départemental et directeur départemental adjoint de SDIS : par les articles 10 et 11 du décret n°2016-2003 du 30 décembre 2016.
- La prise en charge par le CNFPT ou le CDG est une des options offertes à l'agent.

Elle n'est possible qu'en l'absence d'emploi vacant.

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 premier jour du troisième mois suivant sa demande.

Il est à noter que le fonctionnaire peut présenter une demande de congé spécial telle que prévue au 1er alinéa de l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 jusqu'au terme de sa période de prise en charge, à l'exception des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints de SDIS parvenus au terme de leur détachement et ne pouvant pas le renouveler qui ne peuvent pas bénéficier du congé spécial.

## II. Procédure

La collectivité dépose **une demande de prise en charge** à l'instance de gestion compétente (CNFPT ou Centre de Gestion). La prise en charge ne peut intervenir sans cette demande, bien que celle-ci soit de plein droit.

La demande de prise en charge peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif.

Le CNFPT prend en charge les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux des bibliothèques, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les ingénieurs territoriaux en chef et les colonels, colonels hors classe et contrôleurs généraux de sapeurs-pompiers professionnels ; **les Centres de Gestion prennent en charge les autres fonctionnaires de catégorie A et l'ensemble des fonctionnaires de catégories B et C.**

## III. Rôle du Centre de Gestion

Dans les **trois mois** suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et, selon la catégorie, le Centre de Gestion ou le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) élaborent conjointement un **projet personnalisé** destiné à favoriser son retour à l'emploi.

Pour les FMPE pris en charge avant la publication de la loi du 6 août 2019, le projet personnalisé devra être élaboré dans un délai de **6 mois** à compter du 7 août 2019.

Ce projet fixe les actions d'orientation, de formation et d'évaluation que l'agent est tenu de suivre. Pendant la période de prise en charge, le FMPE bénéficie d'un accompagnement par le Service Emploi du Centre de Gestion, il se voit proposer tout emploi vacant correspondant à son grade et est informé des emplois créés ou vacants.

L'agent bénéficie d'un accès prioritaire **aux actions de formations** longues nécessaires à l'exercice d'un nouvel emploi dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

Le Centre de Gestion lui propose également des **entretiens réguliers**, afin d'assurer le suivi de l'agent et de vérifier si ce dernier postule aux emplois proposés et/ou présente des candidatures spontanées.

L'agent peut également se voir également proposer des **missions temporaires** par le biais d'une convention de mission ou de mise à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement public. A noter : L'agent n'est pas considéré comme un agent du Centre de gestion

## IV. Situation du fonctionnaire

### A. Droits du fonctionnaire

Le FMPE est en position d'activité et continue à bénéficier des droits liés à cette position ; à ce titre il peut bénéficier de :

- Congés annuels ;
- Congés de maladie ;
- Congés accordés dans le cadre de la formation personnelle : formation professionnelle, bilan de compétences, VAE... ;
- Autorisations spéciales s'absences (liées à certains événements familiaux).

A noter : L'agent reste soumis à l'ensemble des droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

Il est tenu compte de la manière de servir du fonctionnaire pris en charge lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement, en vue de la promotion interne, de l'entretien professionnel et de l'inscription au tableau annuel d'avancement de grade

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

Le juge a rappelé qu'il leur était possible de prétendre à un avancement de grade (CE 12 juin 2013 n°346847).

En tant que FMPE et dans le cadre des actions de suivi et de reclassement, l'agent peut effectuer des **immersions**.

**Cumul d'activités** (Activités privée et public) : en application des règles de droit commun d'un fonctionnaire à temps complet, l'agent pourra exercer différentes activités à temps non complet dans le respect des règles du cumul d'activités. Il percevra alors la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Sa rémunération nette sera réduite, le cas échéant, du montant des rémunérations nettes perçues au titre d'un cumul d'activité.

L'agent à temps complet ne pourra exercer qu'une activité accessoire ou créer ou reprendre une entreprise, sous réserve de respecter les règles relatives à la déontologie.

## B. Obligations

- Réalisation de missions

Le Centre 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.

Les missions peuvent également être accomplies dans le cadre d'un détachement. 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.

- Recherche d'un reclassement

L'agent doit suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation définies par le **projet personnalisé** élaboré avec le Centre de Gestion.

Il devra rendre compte tous les six mois au Centre de Gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant ses candidatures et attestations d'entretien d'embauche

**L'agent qui a refusé trois offres d'emploi** est licencié ou mis à la retraite s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, par le Président du Centre de Gestion.

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. Cet emploi doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.

**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 sa prise en charge.

En cas de licenciement, les allocations d'Aide au Retour à l'Emploi sont versées par le Centre de Gestion et remboursées à ce dernier par la collectivité d'origine de l'agent.

## C. Rémunération

L'agent perçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Aussi, seuls lui sont garantis les éléments obligatoires de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence et supplément familial de traitement. L'agent ne perçoit pas de régime indemnitaire.

**Cette rémunération est dégressive : à partir de la deuxième année de la prise en charge** (et non plus à partir de la troisième). Le taux de dégressivité est de 10% chaque année de manière continue sans limite plancher jusqu'à ce qui n'y ait plus de prise en charge financière (et non plus 5% par an jusqu'à atteindre 50% la 12<sup>ème</sup> année et les années suivantes).

**Lorsque les FMPE sont amenés à exercer des missions temporaires**, ils perçoivent pendant l'accomplissement de celles-ci, la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade. Lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel cette 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 dégressive.

Les périodes correspondantes à l'exercice de missions temporaires continuent à être prises en compte dans la période de référence servant de base au calcul de la dégressivité de la rémunération du fonctionnaire.

**Les frais de déplacement** seront éventuellement pris en charge par la collectivité d'accueil en cas de mission ou de mise à disposition.

**L'indemnité de résidence** est accordée que si l'agent n'a pas été affecté dans un nouveau poste dans le délai d'un an à compter de la prise en charge. L'indemnisation de ces frais incombe à la collectivité d'origine de l'agent et non pas au Centre de Gestion.

La résidence administrative de l'agent devient le territoire de la commune sur lequel se situe le siège du Centre de Gestion.

**Protection sociale complémentaire** : Garantie maintien de traitement (facultatif) : il est conseillé à l'agent de prendre une assurance maintien de salaire à titre individuel.

**Complémentaire santé** (facultatif) : L'agent devra la faire prélever directement sur son compte bancaire.

#### **Action sociale :**

CNAS/COS : L'agent n'aura pas droit au CNAS/COS.

CNAS : *Comité National d'Action Sociale pour les agents de la Fonction publique territoriale*

COS : *Comité des Œuvres Sociales*

#### Dispositions transitoires

- **1/ Pour les fonctionnaires pris en charge depuis au moins deux ans**, la réduction de 10% par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;

*Exemple : Pour un agent pris en charge le 1<sup>er</sup> mai 2019*

05.2021	05.2022	05.2023	05.2024	05.2025	05.2026	05.2027	05.2028	05.2029
90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	10%

Le licenciement intervient à la fin de la prise en charge financière, soit le 1<sup>er</sup> mai 2030.

- **2/ Pour les fonctionnaires pris en charge deux ans ou plus avant la publication de la loi**, la réduction de 10% par an entre en vigueur un an après la publication de la loi, soit le 7 août 2020 ;

*Exemple : pour un agent pris en charge le 1<sup>er</sup> novembre 2016*

11.2016	11.2017	11.2018	08.2020	08.2021	08.2022	08.2023	...	05.2028
100%	100%	95%	85%	75%	65%	55%	...	5%

Le licenciement arrive au terme de la prise en charge financière, soit le 7 août 2029.

- **3/ Pour les fonctionnaires pris en charge depuis 10 ans ou plus**, leur prise en charge cesse dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi, soit le 7 août 2020. Le FMPE est alors licencié ou admis à la retraite s'il remplit les conditions.

## V. Contribution due au Centre de Gestion

La collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire doit verser une contribution au Centre de Gestion qui assure la prise en charge.

Cette contribution est due y compris lorsque la prise en charge n'est pas consécutive à une suppression de l'emploi d'origine.

Lorsque la prise en charge intervient suite à une fin de fonction sur un emploi fonctionnel, la contribution est versée par la collectivité ou l'établissement qui employait l'agent sur l'emploi fonctionnel.

Lorsque le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel par voie de détachement hors de sa collectivité d'origine, la contribution est donc à la charge de la collectivité d'accueil.

### A. Montant de la contribution

Pour les collectivités et établissements affiliés, soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, la contribution est égale à :

- Pendant deux ans, une fois et demie le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales,
- La troisième année, une fois ce montant,
- Les années suivantes, les trois quarts de ce montant.

Pour les autres collectivités et établissements, elle est égale à :

- Pendant deux ans, deux fois ce même montant,
- Les deux années qui suivent, une fois ce montant,
- Après ces quatre premières années, les trois quarts de ce montant,
- Au bout de cinq ans de prise en charge, le Centre de Gestion peut décider de rétablir la contribution sous certaines conditions.

### B. Minoration de la contribution

Si au cours des deux premières années qui suivent la prise en charge, le Centre de Gestion n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes sont minorées d'un dixième.

Une collectivité ne peut en revanche pas obtenir la minoration de sa contribution au motif que le Centre de Gestion n'assurerait pas un "suivi personnalisé" du fonctionnaire pris en charge, car cette condition n'est pas prévue par la loi.

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.

### C. Suspension et interruption de la contribution

Lorsque le fonctionnaire est placé par le Centre de Gestion 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.

Dans tous les cas, la contribution due au Centre de Gestion cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation, ou lorsqu'il bénéficie d'un congé spécial de droit.

Le détachement par le Centre de Gestion, dans le cadre d'une mission, ne constitue pas une "nouvelle affectation" ; la contribution sera donc à nouveau due à son expiration.

## VI. Fin de prise en charge

La prise en charge prend fin au terme de la période de prise en charge financière du fonctionnaire par le Centre de Gestion. A l'expiration de cette période, le fonctionnaire est licencié ou radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite lorsqu'il peut bénéficier immédiatement de ses droits à pension et à taux plein.

### Dispositions transitoires

Les fonctionnaires pris en charge depuis plus de dix ans, au 7 août 2019, cessent de l'être dans un délai d'un an à compter de cette même date. Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement au 7 août 2019 est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge.

Avant le terme de cette période de prise en charge financière, la prise en charge peut prendre fin, soit en raison du recrutement du fonctionnaire, soit après trois refus d'offre d'emploi ou de manquements à ses obligations, soit lorsqu'il est mis à la retraite.

A noter que le fonctionnaire ne peut être licencié en raison de l'insuffisance professionnelle qu'il aurait manifestée pendant la période où il a été pris en charge et en recherche d'emploi, dès lors qu'il n'était pas en situation de travail permettant d'évaluer ses capacités professionnelles (Conseil d'Etat, le 14 octobre 2015 n°380780).

#### A. Nouvelle affectation

La prise en charge cesse lorsque le fonctionnaire obtient une nouvelle affectation.

Un fonctionnaire territorial de catégorie A ou B pris en charge peut être recruté par mutation dans une collectivité territoriale ou un établissement public, alors même qu'au moment de son recrutement la proportion fixée en matière d'avancement par le statut particulier du cadre d'emplois pour le grade auquel il appartient, est atteinte.

#### B. Refus d'offres d'emplois

Le fonctionnaire qui a refusé **trois offres d'emploi** est licencié ou admis à la retraite par l'autorité territoriale du Centre de Gestion, s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension.

Cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille qui ont élevé au moins trois enfants.

En cas de licenciement, les allocations pour perte d'emploi sont versées par le CNFPT ou par le Centre de Gestion compétent, mais elles sont remboursées à cette instance par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

Les offres d'emplois transitent par le Centre de Gestion.

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 le décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'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 dans un département limitrophe.

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.

L'offre d'emploi doit correspondre au grade de l'intéressé.

Elle doit être à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine.

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.

En cas de suppression d'emploi résultant d'une délégation de service, une proposition de détachement au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière peut être faite à l'agent sur un emploi similaire à celui qu'il occupait.

Cette proposition est considérée comme la première des trois offres d'emploi.

### **C. Manquement aux obligations**

En cas de manquements graves et répétés aux obligations, 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.

### **D. 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.

#### Dispositions transitoires :

Les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019 et qui remplissent déjà les conditions précisées ci-dessus, ou qui les remplissent dans les six mois suivant le 7 août 2019, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après la publication de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

A noter : Pendant la période de prise en charge, l'agent continue d'acquérir des droits à pension. Cette période qui donne lieu à traitement, est assimilé à des services effectifs et n'est donc pas limitée dans le temps pour sa prise en compte au titre des droits à pension. **La réduction de la rémunération n'a pas d'effet sur la pension de retraite.**

## VII. Exonération des charges sociales

Lorsque l'agent est recruté par une autre collectivité que sa collectivité d'origine, son nouvel employeur est exonéré pour deux ans du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération. Il verse toutefois ces charges aux organismes de sécurité sociale, mais elles lui sont remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

**Toutefois, à compter de l'entrée en vigueur du décret d'application de l'article 15 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, ces dispositions ne s'appliqueront pas lorsque l'emploi aura été supprimé en raison d'une décision qui s'imposait à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.**