

Les agents momentanément privés d'emploi en 10 questions

Sophie Soykurt | Statut | Publié le 16/11/2015 | Mis à jour le 15/04/2016

La fonction publique territoriale reposant sur un système de carrière, les agents momentanément privés d'emploi sont pris en charges par les centres de gestion ou par le CNFPT.

01 – Dans quels cas les agents peuvent-ils être momentanément privés d'emploi ?

Les fonctionnaires territoriaux peuvent être momentanément privés d'emploi en raison d'une décharge de fonctions ou d'une suppression de leur emploi. Dans ces circonstances, les agents sont pris en charge selon les modalités fixées par les articles 97 et suivants de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.

02 – Que se passe-t-il pour l'agent concerné ?

Les dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée doivent être mises en œuvre. Ainsi, un maire ne peut pas licencier les agents dont l'emploi a été supprimé sans informer le centre de gestion compétent de l'impossibilité de leur offrir un nouvel emploi, afin qu'ils soient pris en charge ⁽¹⁾ ^[1]. Les dispositions de l'article 97 s'appliquent également en cas de transformation d'emploi conduisant nécessairement à la suppression de l'emploi transformé ⁽²⁾ ^[2].

Si la collectivité ou l'établissement ne peuvent offrir au fonctionnaire dont l'emploi est supprimé un autre emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, l'intéressé est maintenu en surnombre pendant un an. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion (CDG) territorialement compétent, ou par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) s'il relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984.

Cette prise en charge prend fin après trois refus d'emploi correspondant au grade de l'agent et implique le licenciement de l'agent ou sa mise en retraite (lire la question n° 8). De plus, le CDG ou le CNFPT peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par l'article 97 (lire la question n° 3), en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, être admis à la retraite.

En outre, lorsque l'agent est momentanément privé d'emploi en raison d'une décharge de fonction prise en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 (fin d'emploi fonctionnel), il peut demander à être pris en charge avant le terme du délai de un an.

03 – Que se passe-t-il pendant la période de surnombre ?

Pendant cette période de un an, tout emploi créé ou vacant correspondant au grade de l'agent, dans la collectivité ou l'établissement, lui est proposé en priorité. En outre, la collectivité ou l'établissement public employeur, la

délégation régionale ou interdépartementale du CNFPT et le CDG examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement de l'agent. Ces différents acteurs doivent également étudier la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Sont également examinées les possibilités d'activité dans une autre collectivité ou un autre établissement que celle ou celui d'origine sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent.

04 – Quelle est la procédure à suivre pour une prise en charge de l'agent ?

Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité technique, sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. En outre, le président du CDG territorialement compétent reçoit, en même temps que les représentants du comité technique, le procès-verbal de la séance du comité technique concernant la suppression de l'emploi.

Si le fonctionnaire concerné relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984, ce document est communiqué au délégué régional ou interdépartemental du CNFPT.

05 – Quelle est la situation de l'agent pendant sa prise en charge ?

Pendant sa période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du centre de gestion ou du CNFPT, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Il est rémunéré (lire la question n° 6). L'autorité de gestion peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition. Elle doit lui proposer tout emploi vacant correspondant à son grade.

Par ailleurs, l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire. 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, qui appartiennent au même cadre d'emplois. Le fonctionnaire est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement. Il a également l'obligation de faire état, tous les six mois, à l'autorité de gestion, de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou pour lesquelles il s'est présenté spontanément, ainsi que les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

06 – Quelle est la rémunération de l'agent pris en charge ?

Le fonctionnaire pris en charge reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade, et continue d'acquérir des droits à pension ⁽³⁾ ^[3]. Il peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées par l'autorité de gestion (lire la question n° 5).

07 – Qu'est qu'une « suppression d'emploi » ?

Les dispositions statutaires n'apportent aucune précision quant aux raisons qui peuvent être invoquées pour justifier une suppression d'emploi. Toutefois, une telle suppression doit être justifiée par l'intérêt du service, et résulter, par exemple, d'une réorganisation du service (4).

Par ailleurs, la modification du nombre d'heures de service hebdomadaire d'un emploi permanent à temps non complet ne constitue pas une suppression d'emploi dès lors que la modification n'excède pas 10 % du nombre

d'heures de service correspondant à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

08 – Quand cesse la prise en charge de l'agent ?

La prise en charge de l'agent cesse après trois refus d'offre d'emploi. Une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine peut être comprise dans ce décompte. L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.

S'agissant des fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent, en principe, se situer dans le département où l'intéressé était précédemment employé ou dans un département limitrophe. Des dispositions particulières sont prévues pour l'outre-mer.

De manière générale, au terme de la prise en charge, le fonctionnaire concerné est licencié ou, le cas échéant, admis à faire valoir ses droits à la retraite. Cela n'est toutefois pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.

En cas de licenciement, les allocations chômage sont versées par le CDG ou par le CNFPT, et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

09 – Les agents pris en charge peuvent-ils cumuler leur revenu de remplacement avec la rémunération d'activité extérieure ?

La rémunération perçue par le fonctionnaire pris en charge constitue un revenu de remplacement. Aussi, afin de ne pas réduire la motivation des agents à retrouver un poste opérationnel dans la fonction publique territoriale, la rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

10 – Quelle contribution financière est versée à l'autorité de gestion ?

Les collectivités territoriales ou les établissements publics locaux qui employaient les fonctionnaires avant leur prise en charge versent une contribution financière aux instances de gestion de ces personnels. Cette contribution est variable selon que la collectivité est affiliée, ou non, depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi. Si, après deux années de prise en charge, l'instance de gestion n'a proposé aucun emploi, les sommes dues par la collectivité sont réduites. En outre, cette contribution prend fin lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsqu'il a refusé trois offres d'emploi correspondant à son grade.

Enfin, des mesures existent pour inciter les collectivités territoriales à recruter un fonctionnaire momentanément privé d'emploi et pris en charge par un centre de gestion ou le CNFPT. Elles sont alors exonérées du paiement des charges sociales correspondant à la rémunération de l'intéressé pendant deux ans.

Les agents concernés doivent faire état tous les six mois de leur recherche active d'emploi, en communiquant notamment leurs candidatures et les attestations d'entretien.

REFERENCES

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 18 décembre 2010 (art. 97 et suivants).
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux, dans sa version consolidée au 5 juillet 2008.