

Les agents momentanément privés d'emploi

Surnombre

En cas d'impossibilité de reclasser un agent dont l'emploi est supprimé, il se retrouve maintenu en surnombre pendant un an.

Prise en charge

Passé ce délai de un an durant lequel il est placé en surnombre, l'intéressé est pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, selon son cadre d'emplois.

Refus

La prise en charge cesse après trois refus d'offres d'emploi correspondant aux fonctions exercées par l'agent ou à son cadre d'emplois. Il est alors licencié ou admis en retraite.



La fonction publique territoriale reposant sur un système de carrière, les agents momentanément privés d'emploi (AMPE) ou « incidents de carrière » sont pris en charge par les centres de gestion (CDG) ou, dans certains cas, par le Centre national de la fonction publique territoriale (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 (fin de détachement ou d'une disponibilité, par exemple) ou d'une suppression de leur emploi. Dans ces circonstances, ils sont pris en charge selon les modalités fixées par les articles 97 et suivants de la loi du 26 janvier 1984.

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

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. Si la collectivité ou l'établissement ne peuvent lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Au terme de ce délai, il est accompagné par le CDG territorialement compétent ou par

le CNFPT, s'il relève de l'un des cadres d'emplois de la catégorie A auxquels renvoie l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984. Ainsi, un maire ne peut pas licencier les agents dont l'emploi a été supprimé sans informer le CDG compétent de l'impossibilité de leur offrir un nouvel emploi, afin qu'ils soient pris en charge (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).

Cette prise en charge se termine après trois refus d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine (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, 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. Il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande.

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 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 la 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 cette période, l'intéressé est placé sous l'autorité du CDG ou du CNFPT, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Rémunéré (lire la question n°6), l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

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

RÉFÉRENCES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version consolidée au 7 septembre 2018 (articles 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.

grade. 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 auxquelles il s'est présenté spontanément, et les attestations d'entretien, en vue d'un recrutement.

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

Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade, continue d'acquérir des droits à pension (3) et 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).

Depuis 2016, une diminution progressive de la rémunération de l'intéressé est prévue. Ainsi, il reçoit 100% de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade durant les deux premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes.

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 cesse après trois refus d'offre d'emploi. Une seule offre émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine peut être comprise dans ce décompte. Elle 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 la catégorie C, les emplois proposés doivent en principe se situer dans le département où l'intéressé était précédemment employé ou un département limitrophe. Des dispositions particulières sont prévues pour les départements d'outre-mer pour les fonctionnaires des catégories B et C.

D'autre part, s'agissant de la prise en charge d'un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service et qui a refusé, antérieurement à sa prise en charge, une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière, elle cesse après deux refus d'offre d'emploi. Le fonctionnaire est alors licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite.

De manière générale, au terme du dispositif, 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 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, sa rémunération nette 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 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 dernière 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.

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

Sophie Soykurt

(1) CE, 11 mars 1991, req. n°106104.
 (2) CE, 22 février 1995, req. n°134148.
 (3) CE, 11 juillet 2000, avis n°364409.
 (4) Rép. min. n°14251, JO de l'Assemblée nationale du 20 novembre 1989, p.5126.

 **la Gazette.fr**
Retrouvez l'actualité du statut
www.lagazette.fr/rubriques/10-questions-statut