



**Centres de gestion de la région
Auvergne-Rhône-Alpes**

La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

En Auvergne-Rhône-Alpes, le centre de gestion coordonnateur (cdg69) assure la prise en charge financière et administrative des agents de catégorie A et B pour le compte des CDG de la Région. Le centre de gestion dont dépend la collectivité, est quant à lui dénommé « centre de gestion de rattachement ». Il est chargé de l'accompagnement au retour à l'emploi de l'agent.

NB : Le CNFPT est compétent en matière de prise en charge pour les agents relevant de la catégorie A+.

1 | En synthèse

Le plus souvent, la prise en charge est consécutive à une suppression d'emploi. Celle-ci doit être fondée sur l'intérêt du service.

Deux cas peuvent justifier une suppression d'emploi :

- une restructuration de service ;
- la disparition du besoin qui a justifié la création de l'emploi ou une mesure d'économie.

Si la suppression d'emploi n'est pas justifiée, il y a alors un « détournement de pouvoir » et la décision de supprimer l'emploi est illégale. Cela est par exemple le cas lorsque le but réel :

- est d'évincer l'agent qui occupe l'emploi,
- est de faire obstacle à la réintégration d'un agent à l'issue d'une période de disponibilité.

La prise en charge peut également intervenir à l'issue d'un détachement d'office ou de longue durée, ou encore suite à la fin d'une disponibilité d'office pour raison de santé ou pour raisons familiales. Dans ces derniers cas, l'agent est directement placé en surnombre, faute de poste vacant.



2| Procédure

Recherche de possibilité de reclassement du fonctionnaire

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement du fonctionnaire, sur des fonctions relevant de son grade. Avec son accord, l'agent peut être affecté dans un autre cadre d'emplois relevant de la même catégorie.

Saisine du Comité social territorial (CST)

- > Saisine préalable du CST accompagnée d'un rapport contenant tous les éléments relatifs au projet de suppression (nature des emplois, répartition des emplois et motif de suppression). Le motif doit être exposé de façon suffisamment précise, sans se limiter à des considérations d'ordre général.
À défaut, la délibération pourrait être entachée d'illégalité.
- > Pour les collectivités disposant de leur propre CST, le procès-verbal de la séance au cours de laquelle cet avis a été rendu est transmis simultanément aux représentants du CST et au Président du centre de gestion coordonnateur.

Délibération de suppression d'emploi

- > La décision de suppression doit nécessairement faire l'objet d'une délibération : l'organe délibérant, seul compétent pour créer les emplois, l'est également pour les supprimer.
- > La délibération doit être suffisamment précise et intervenir après l'avis du CST.

Arrêté de surnombre

La suppression de poste donne lieu au maintien en surnombre.
L'arrêté de placement en surnombre est pris par l'autorité territoriale, compétente en matière de décision individuelle.

Maintien en surnombre

- > Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé est maintenu en surnombre pendant un an si l'employeur ne peut le reclasser.
- > Pendant cette période, il reste rémunéré par l'employeur mais n'exercera plus son activité (il ne pourra plus percevoir le régime indemnitaire attaché à l'exercice effectif des fonctions).
- > L'employeur peut néanmoins lui confier des missions temporaires. Il devra également lui proposer en priorité tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade.

Prise en charge à l'issue de l'année de surnombre

Le fonctionnaire pris en charge est placé sous l'autorité du centre de gestion, qui exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

- > Le CDG prend un arrêté de prise en charge.
- > La collectivité prend un arrêté de radiation des effectifs pour prise en charge par le centre de gestion.



L'employeur verse une contribution financière au Centre de gestion. Elle est calculée sur la base du montant constitué par le traitement brut versé au fonctionnaire territorial pris en charge augmenté des cotisations sociales afférentes.

- > Pour la collectivité ou l'établissement affilié à un centre de gestion, soit obligatoirement, soit volontairement depuis trois ans et plus à la date à laquelle le fonctionnaire territorial se trouve dans l'une des situations, la contribution est calculée de la façon suivante :
 - > Pendant les 2 premières années, la contribution est égale à 1 fois et 1/2 le montant fixé ci-dessus ;
 - > Pendant la 3^e année, à la totalité ;
 - > Au-delà, aux 3/4.
- > Pour la collectivité ou l'établissement non affilié à un centre de gestion, la contribution est calculée de la façon suivante :
 - > Pendant les 2 premières années, la contribution est égale à 2 fois le montant fixé ci-dessus ;
 - > Pendant la 3^e et la 4^e année, à la totalité ;
 - > Au-delà, aux 3/4.

=> Au bout de 5 années : le centre de gestion peut décider de rétablir la contribution versée lors de la 3^e année sous certaines conditions.

Cette contribution cesse d'être versée dès que le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation, et, au-delà des 2 premières années, est réduite d'un 1/10^e si le centre de gestion de rattachement ne lui a proposé aucun emploi dans un délai de 2 ans à compter de sa prise en charge.

- > Mutation de l'agent : le nouvel employeur est exonéré des charges sociales afférentes à la rémunération de l'agent pendant 2 ans. (Elles sont remboursées par l'ancien employeur public).
- > Licenciement de l'agent (en cas de refus de 3 offres d'emplois correspondant à son grade notamment lorsqu'elles sont conformes au Projet Personnalisé de Retour à l'Emploi (PPRE), ou lorsqu'il n'a pas respecté, de manière grave et répétée, ses obligations, ou lorsqu'il est au terme des 10 ans de prise en charge) : en cas de versement d'ARE, c'est le cdg69 qui les verse à l'agent et en demande le remboursement à l'ancien employeur.
- > Retraite de l'agent : Fin du versement de la contribution financière.

3| Pour en savoir plus

Articles L.542-1 et suivants du CGFP

