



Fonctionnaire momentanément privé d'emploi

Informations sur la prise en charge d'un FMPE

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée prévoit la prise en charge d'un agent en cas de suppression d'emploi (Art. 97).

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

Cette prise en charge provisoire s'effectue dans l'attente d'un nouveau recrutement. La carrière de l'agent se poursuit ainsi sans discontinuité.

Rôle du CDG

Pendant la période de prise en charge, l'agent se verra proposer tout emploi correspondant à son grade et sera informée des emplois créés ou déclarés vacants par le CDG.

Le CDG s'assurera, lors des entretiens semestriels, que l'agent postule aux emplois proposés et/ou présente des candidatures spontanées.

L'agent sera sous l'autorité du Président du CDG. Il sera soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

Toutefois, l'agent ne sera pas considéré comme un agent du CDG, lequel n'a pas, à son égard, la qualité d'employeur.

L'agent pourra exercer ses fonctions à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

Le CDG pourra proposer des missions temporaires à l'agent par le biais de conventions de mission ou de mise à disposition auprès d'une collectivité ou d'un établissement public.

Droits de l'agent

L'agent sera en position d'activité et continuera à bénéficier des droits liés à cette position.

A ce titre, il pourra bénéficier de divers congés ou autorisations d'absences.

Droits à congés :

- Congés annuels
- Congés de maladie
- Congés pour accident de service
- Congés accordés dans le cadre de la formation personnelle : formation professionnelle, bilan de compétences, VAE...
- ...

Droits à autorisations d'absence :

- A l'occasion de certains évènements familiaux
- ...

Rémunération :

L'agent percevra la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Seuls lui sont donc statutairement garantis les éléments obligatoires de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence et SFT. L'agent ne percevra pas de régime indemnitaire.

Toutefois, cette rémunération est dégressive. (Art. 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

Cet article prévoit désormais que l'agent FMPE reçoit : « *la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100% 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.* ».

Le plancher de rémunération atteint la 12^{ème} année est de 50% du traitement correspondant à l'indice détenu par l'agent à cette date donc y compris après avancement d'échelon intervenu pendant la période de prise en charge.

Les agents FMPE chargés d'une mission temporaire se voient appliquer pleinement le mécanisme de dégressivité de la rémunération. Celle-ci n'est pas suspendue pendant la période de mission temporaire.

Toutefois, pendant cette période (mission temporaire), le CDG aura la possibilité de rétablir le bénéfice du régime indemnitaire correspondant au grade de l'agent dans les conditions fixées par l'organe délibérant du CDG soit 150€ mensuel pour un temps complet, proratisé pour un temps non complet.

Lors des missions temporaires, le salaire de l'agent sera versé par le CDG.

Retraite :

Pendant la période de prise en charge, l'agent continuera d'acquérir des droits à pension. Cette période qui donne lieu à traitement, est assimilée 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.

Obligations de l'agent

Réalisation de missions :

Le CDG pourra confier des missions à l'agent dans le cadre d'une mise à disposition.

- Convention de mise à disposition -> 3 ans renouvelables.
- Convention de mission -> maximum 1 an.

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

Le refus de l'agent d'accomplir les missions proposées, peut justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Recherche d'un reclassement :

L'agent devra suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement. Il devra rendre compte tous les six mois à l'autorité du CDG de sa recherche active d'emploi, en communiquant ses candidatures et attestations d'entretien d'embauche.

Détachement / Disponibilité : Après un détachement de longue durée, accordé par le Président du CDG, l'agent est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté, à la première vacance ou création d'emplois, dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou établissement d'origine. S'il ne peut être réintégré ou reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG. Idem à l'expiration d'une période de disponibilité pour convenances personnelles ou accordée de droit.

Fin de la prise en charge :

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

Elle prend fin soit du fait du recrutement de l'agent, soit après trois refus d'offre d'emploi, soit quand l'agent est admis à la retraite.

Refus d'offres d'emploi :

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 l'autorité territoriale du CDG.

En cas de licenciement, les allocations pour perte d'emploi sont versées par le CDG et remboursées au CDG par la collectivité d'origine de l'agent.

Nature et décompte des offres :

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.

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 vacant 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 sa prise en charge.

Manquement aux obligations :

En cas de manquement grave et répété aux obligations, notamment celles relatives aux actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par le CDG, celui-ci peut mettre fin à la prise en charge de l'agent. Il peut alors être placé en disponibilité d'office ou admis à la retraite.

Informations complémentaires

Lors des missions ou des mises à disposition, l'agent percevra la rémunération correspondant à son grade dans la collectivité d'accueil. Le temps et les horaires de travail, correspondront à ceux de la collectivité d'accueil.

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

Immersion : En tant que FMPE et dans le cadre des actions de suivi et de reclassement, l'agent pourra 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.

Activités accessoires :

- Expertise et consultation ;
- Enseignement et formation ;
- Activité à caractère sportif ou culturel y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire ;
- Activité agricole dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;
- Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale ;
- Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;
- Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
- Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;
- Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ;
- Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ;
- Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

Assurance maintien de salaire (Assurance facultative) : l'agent devra prendre une assurance maintien de salaire à titre individuel.

MNT (Mutuelle Nationale Territoriale) : L'agent devra la faire prélever directement sur son compte bancaire.

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

Contact : Corinne LECOUEY – Responsable du service Emploi

@ : c-lecouvey@cdg.fr - emploi-concours@cdg86.fr - Tél : 05 49 49 12 10