

Agents momentanément privés d'emploi



en bref

RÉFÉRENCES :

- [Loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984](#) (articles 97, 67, 72 et 53) ⁽¹⁾ 

DEFINITION :

Le fonctionnaire est titulaire de son grade mais pas de son emploi, un dispositif particulier pour les agents privés d'emploi a donc été prévu.

AGENTS CONCERNÉS :

Seuls sont concernés les agents titulaires. Sont exclus de ce dispositif :

- les agents contractuels ;
- les fonctionnaires d'Etat ou hospitaliers détachés dans la FPT ;
- les fonctionnaires stagiaires.

1. Les cas de privation d'emploi

La privation d'emploi intervient en cas :

- de **suppression d'emploi** : l'employeur public peut supprimer un emploi à la condition que la suppression soit fondée sur l'intérêt du service (restructuration du service, mesure d'économie). Tout autre motif constituerait un détournement de pouvoir qui rendrait illégale la suppression de l'emploi ;
- d'**absence de vacance d'emploi** correspondant au grade lors de la réintégration d'un fonctionnaire en détachement de longue durée (plus de 6 mois), en position hors cadres ou de disponibilité pour raisons familiales ou de santé de plus de 6 mois ;
- de **décharge de fonction d'un emploi fonctionnel** (Directeur Général des Services, Directeur Général Adjoint, Directeur des Services Techniques). Elle ne peut intervenir avant un délai de 6 mois suivant la nomination dans cet emploi ou la désignation de l'autorité territoriale (élections municipales, communautaires, etc...).

2. La procédure

Les procédures sont distinctes en fonction du cas :

- **Suppression d'emploi** : la décision de l'autorité territoriale ne peut être effective qu'après :
 - avis du Comité Technique. Les membres du Comité Technique sont destinataires d'un rapport exposant les raisons de la suppression ;
 - la délibération qui doit être suffisamment précise ;
 - la saisine de la Commission Administrative Paritaire dans certains cas.

L'administration a ensuite l'obligation de rechercher des possibilités de reclassement.

- **Absence de vacance d'emploi lors d'une réintégration** : la collectivité doit saisir le Centre de Gestion (ou le CNFPT pour les agents de catégorie A+) pour recherches de possibilités de reclassement.
- **Décharge de fonctions** : l'autorité territoriale doit recevoir l'agent pour un entretien préalable puis informer l'assemblée délibérante et enfin le Centre de Gestion (ou le CNFPT pour les A+) pour recherches de possibilités de reclassement.

3. Votre situation

L'agent dont l'emploi est supprimé doit être affecté dans un nouvel emploi. Cette garantie statutaire est issue de la loi du 26 Janvier 1984 (*articles 97 et 97ter*).

La première année :

L'autorité territoriale doit rechercher les possibilités de reclassement de l'agent dans un emploi correspondant à son grade, dans son cadre d'emplois ou, avec l'accord de l'agent, dans un autre cadre d'emplois.

Tout emploi créé ou vacant dans la collectivité correspondant au grade de l'agent doit lui être proposé en priorité. Les possibilités de reclassement doivent être étudiées avec le CDG et les autres collectivités.

Si aucun emploi ne peut être proposé, l'agent est maintenu en surnombre pendant un an. Durant cette période l'agent continue à faire partie des effectifs de la collectivité et à être payé par elle, la rémunération correspondant à son grade.

Les années suivantes :

Au-delà de l'année en surnombre, si aucun poste n'a été proposé à l'agent, il est placé sous l'autorité du Président du CDG (ou du CNFPT pour les A+). L'agent rompt ainsi définitivement tout lien avec sa collectivité d'origine. Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade.

Le CDG ou le CNFPT propose les emplois vacants correspondant au grade de l'agent et met en place un dispositif d'accompagnement pour favoriser un retour à l'emploi (entretiens, bilan de compétences, formations, etc).

		La 1 ^{re} année	La 2 ^e et la 3 ^e années	Les années suivantes
Votre situation		Maintien en surnombre	Prise en charge	
Votre employeur		Votre collectivité		Le Centre de Gestion (ou le CNFPT pour les A+)
Vos droits	Rémunération (réduite si cumul d'activités)	Traitement indiciaire uniquement + SFT + indemnité de résidence	Traitement indiciaire uniquement + SFT + indemnité de résidence + éventuellement régime indemnitaire lors des missions proposées par le CDG	
				Attention Dégressivité de la rémunération de 5% par an (*)
	Avancement de carrière	Oui, avancement d'échelon + possibilité d'avancement de grade et de promotion interne (mais dans les faits, peu de chances)		
	Autres		Possibilité d'une indemnité de changement de résidence	
	Reclassement	Tout emploi vacant correspondant au grade doit être proposé en priorité (ou autre cadre d'emploi avec votre accord)	Le CDG doit vous informer des emplois vacants sur l'ensemble du territoire : - → Départemental pour les catégories C - → Régional pour les catégories B - → National pour les catégories A	
Vos obligations	Recherche d'un reclassement		Obligation de réaliser les missions que l'instance de gestion propose	
			Obligation de : - → Suivre les actions d'orientation, de formation et d'évaluation - → Rendre compte tous les 6 mois de votre recherche active d'emploi	
	Cumul d'activités	Obligation de tenir informée votre administration des éventuelles activités accessoires rémunérées		

(*) Depuis 2016, la rémunération est dégressive à compter de la 3^e année de prise en charge, à hauteur de 5 % chaque année jusqu'à atteindre la moitié de la rémunération à compter de la 12^e année.

4. La fin de la prise en charge

Sans durée maximale prévue, la prise en charge cesse toutefois dans 3 cas :

- 1 - lorsque l'agent a trouvé un nouvel emploi et est par conséquent **nommé** dans une **autre collectivité**.
- 2 - lorsque l'agent est **admis à la retraite**.
- 3 – si l'agent refuse **3 offres d'emplois**.

Fermes et précises, les **offres d'emploi** doivent prendre la forme d'une proposition d'embauche pour un temps complet ou non complet et doivent correspondre au grade de l'agent ;

Après **trois refus d'emploi**, l'agent s'expose à une mise à la retraite d'office (si vous remplissez les conditions) ou à un licenciement.

Dans ce dernier cas, vous pourrez prétendre aux allocations pour perte d'emploi (chômage).



CAS PARTICULIERS :

- **Fonctionnaire stagiaire** : *ne bénéficie pas du dispositif de maintien en surnombre. Il est réinscrit sur la liste d'aptitude.*
- **Agent contractuel** : *l'agent concerné par une suppression de son emploi est licencié. Il a droit à une indemnité de licenciement. Si l'agent est en CDI, la collectivité doit chercher un reclassement. Si c'est impossible ou que l'agent le refuse, elle le licencie.*
- **Agent à temps non-complet inférieur à 17h30** : *l'agent fait l'objet d'un licenciement et perçoit une indemnité.*

Sylvie WEISSLER

Membre du Bureau Fédéral

UNSA Territoriaux - UD 67 - 67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN



N.d.I.R. : "L'adaptation ou la transformation par un art ou un procédé quelconque faite sans le consentement de l'auteur est illicite"
(article L. 122-4 du Code de la Propriété Intellectuelle)