

Agents momentanément privés d'emploi



Dès lors que **le fonctionnaire est titulaire de son grade mais pas de son emploi**, un dispositif pour les agents privés d'emploi (maintien en surnombre et prise en charge) a été prévu.

1. Les cas de privation d'emploi

L'administration employeur peut décider, en fonction de ses besoins, de **supprimer un emploi** auquel est affecté un fonctionnaire.

Il existe d'autres cas de privation d'emploi :

- **décharge de fonctions** d'un emploi fonctionnel ;
- **absence de vacance d'emploi** correspondant au grade lors de la **réintégration** d'un fonctionnaire en détachement de longue durée (plus de six mois), en position hors cadres ou en disponibilité pour raisons familiales ou de santé de plus de six mois.



2. La procédure de suppression d'emploi

Décidée par **délibération**, une **suppression d'emploi** ne peut se faire que pour des motifs de nécessités de service et après avis du Comité Technique destinataire d'un rapport exposant les raisons de cette suppression. L'administration doit alors rechercher des possibilités de **reclassement**.

Selon l'**article 30** de la **loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984**, l'avis de la Commission Administrative Paritaire (**CAP**) est requis pour examiner la situation de l'agent.

3. Le maintien en surnombre

Le **fonctionnaire ne pouvant être affecté à un emploi qui correspond à son grade** est maintenu en surnombre et continue à être **rémunéré**. Cependant le **régime indemnitaire** lié à l'exercice de ses fonctions est **suspendu**.

En position d'activité, le fonctionnaire conserve ses **droits à avancement** et peut être placé en **congé** ou dans une **position** administrative **autre** que l'activité.

Pendant une **durée maximale d'un an**, tout **emploi créé ou vacant** (et correspondant au grade de l'agent) lui est **proposé en priorité**. La collectivité doit rechercher des possibilités de **reclassement** avec le Centre de Gestion (CDG) ou le CNFPT (pour les administrateurs, les conservateurs des bibliothèques, les conservateurs du patrimoine et les ingénieurs en chef).

Il peut aussi s'agir d'un **détachement** ou d'une **intégration directe** dans un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou établissement, ou encore d'une **mutation** auprès d'une autre collectivité territoriale.

4. La prise en charge

Le **fonctionnaire non affecté au bout d'un an** à un emploi correspondant à son grade est pris en charge par le **CDG** ou le **CNFPT** (cf. *paragraphe précédent*) qui n'est cependant pas l'employeur.

Le fonctionnaire pris en charge est **rémunéré** par le CDG ou le CNFPT (traitement indiciaire / et le cas échéant indemnité de résidence et supplément familial de traitement). Mais le **régime indemnitaire** lié à l'exercice des fonctions est **suspendu**.

Agents momentanément privés d'emploi

En position d'activité, le fonctionnaire conserve ses **droits à avancement** ainsi que ses **droits à pension** ; il peut être placé en **congé** ou dans une **autre position** statutaire que l'activité par le président du CDG ou du CNFPT.

Le CDG ou le CNFPT peut **confier au fonctionnaire des missions**, notamment dans le cadre d'une **mise à disposition**. L'agent perçoit alors un **régime indemnitaire**. Le **refus** d'une mission est un **manquement** à l'obligation d'obéissance hiérarchique justifiant une **sanction**.

Pendant la prise en charge, le CDG ou le CNFPT doit **proposer** au fonctionnaire tout **emploi** (**créé** ou déclaré **vacant**) correspondant à son **grade**.

Le fonctionnaire pris en charge doit accepter toutes les **actions de formation** et rendre compte tous les six mois (candidatures et attestations d'entretien) de sa **recherche active d'emploi**, sous peine (défaut de recherche) de **sanctions** disciplinaires.

5. Le lien avec la collectivité d'origine

L'**administration d'origine** doit verser une **contribution** au **CDG** ou au **CNFPT** qui prend en charge le fonctionnaire privé d'emploi.

Le **montant** dépend de l'**affiliation** de la collectivité **au CDG** (150 % du traitement versé pendant 2 ans / 100 % la 3^e année / 75 % au-delà) ou de la **non-affiliation au CDG** (200 % du traitement versé pendant 2 ans / 100 % les 2 années suivantes / 75 % au-delà).

6. La fin de la prise en charge

Sans durée maximale prévue, la prise en charge cesse lorsque le fonctionnaire est **nommé** dans un emploi d'une **autre collectivité**.

Le **nouvel employeur** est **exonéré** du paiement des **charges sociales** (dues par la collectivité d'origine) pendant **2 ans**.

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 ;

Pour les fonctionnaires de **catégorie C**, elles doivent se situer dans le **département** du **précédent emploi** ou dans un **département limitrophe**.

Après **trois refus d'emploi**, le fonctionnaire est **licencié** (droit à des allocations chômage) ou admis à faire valoir ses droits à la **retraite**.

Mais depuis 2009, la prise en charge peut aussi cesser si le fonctionnaire **ne respecte pas** de manière grave et répétée ses obligations de **formation** et de **recherche active d'emploi**. Il peut alors être mis en **disponibilité d'office** ou admis à la **retraite**.

Sylvie WEISSLER

Secrétaire Nationale,
chargée de la politique statutaire

UNSA Territoriaux - UD 67 - 67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN