



Eh Tic, t'as vu la taille de notre ration mensuelle de noixettes, c'est pas ça qui va nous nourrir !!

T'as raison Tac, en plus avec les nouvelles restrictions budgétaires on aura du mal à passer l'hiver... T'en pense quoi Toc?...

J'en pense que c'est pas avec des coquilles vides qu'on va avancer... Allez on s'active !

DANS CE NUMÉRO :

EDITO :

L'UNSA reste mobilisée

DOSSIER :

Agents momentanément privés d'emploi : Quèsaco ?

INFOS & ACTUS :

- Micro-crèches : du changement en 2025
- Congé pour raison de santé : obligations et contrôle

Edito

“L'écureuil a beau être petit, il n'est pas l'esclave de l'éléphant.”
Proverbe Français

Chers collègues,

Les militants de l'UNSA Territoriaux se sont mobilisés le **3 avril 2025** lors de **nombreuses actions dans le Grand Est**, pour dénoncer la **réduction injuste de 10% des rémunérations des agents en congé maladie ordinaire** décidée par notre Gouvernement.

Nous avons également réaffirmé notre opposition à :

- l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans, jugeant la **réforme toujours inacceptable** deux ans après son introduction,
- la volonté de réduire les rémunérations des agents publics par le **gel de la valeur du point d'indice**,
- la **non-reconduction de la GIPA** (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) pour 2024 et 2025,

L'UNSA Territoriaux restera mobilisée pour faire entendre ses revendications et obtenir des avancées concrètes.

Prochain RDV le 1er mai, jour de lutte, de mémoire et d'espoir, pour la journée internationale des travailleuses et des travailleurs. Une journée où nous rappelons que les droits sociaux ne sont jamais acquis, qu'ils doivent être défendus et étendus.



- [Retrouvez les infos sur notre site Internet](#)
- [Signez la pétition pour le maintien de la rémunération à 100% en cas de congé de maladie](#)

Sylvie WEISSLER



Les militants UNSA Territoriaux 67 le 3 avril 2025, Place de la Préfecture à Strasbourg

● AGENTS MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI : QUÈSACO ?

Durant sa carrière professionnelle, l'agent titulaire est parfois confronté à une situation qui peut s'apparenter au chômage des salariés du privé. Cette situation survient notamment lorsque l'emploi occupé par l'agent est supprimé. **Rappelons que si l'agent n'est pas titulaire de son emploi, il est en revanche titulaire de son grade. Que se passe-t-il dans ce cas ?**

Le Code général de la fonction publique prévoit un dispositif en faveur de ces agents involontairement privés d'emploi. L'agent est alors appelé un **fonctionnaire momentanément privé d'emploi (acronyme : FMPE)**.

● 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 [Conseil d'Etat, le 17 octobre 1986 n° 94674](#)). Tout autre motif constituerait un détournement de pouvoir qui rendrait illégale la suppression de l'emploi.
- **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.
- **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...)



● QUI SONT LES AGENTS CONCERNÉS ?

Les fonctionnaires territoriaux titulaires d'un grade ou occupant un emploi spécifique créé en application de l'art. L. 412-2 du code des communes.

● QUE DOIT FAIRE LA COLLECTIVITÉ ?

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 ;
 - ♦ délibération qui doit être suffisamment précise ; 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 informe l'assemblée délibérante et enfin le centre de gestion (ou le CNFPT pour les A+) pour recherches de possibilités de reclassement.



LES AGENTS QUI NE SONT PAS CONCERNÉS :

Agents titulaires – 17h30 : Les agents titulaires qui ne sont pas intégrés dans un cadre d'emploi (DHS – de 17h30) ne peuvent pas bénéficier des dispositifs de maintien en surnombre et de prise en charge. Ils font alors l'objet d'un licenciement et perçoivent à ce titre une indemnité.

Agents contractuels : L'agent contractuel dont l'emploi est supprimé peut faire l'objet d'un non-renouvellement de son engagement ou d'un licenciement :

- S'il est licencié au motif de la suppression, il a droit à une indemnité de licenciement ;
- Si son engagement était arrivé à terme, il peut prétendre aux allocations d'assurance chômage.

Agents en CDI : le Conseil d'Etat avait déjà dégagé un principe général du droit selon lequel l'autorité territoriale a l'obligation de chercher un reclassement en cas de suppression d'emploi ou lorsqu'elle entend affecter un fonctionnaire sur l'emploi occupé par l'agent contractuel. Si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent le refuse, ce dernier peut être licencié ([avis du Conseil d'Etat du 25 septembre 2013 n°365139](#)).

Agents de la fonction publique de l'Etat ou hospitalière détachés dans la fonction publique territoriale.

● CONCRÈTEMENT POUR L'AGENT

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 \(articles 97 à 97 ter\)](#).

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 à son grade doit lui être proposé en priorité. Avec l'accord de l'agent, des possibilités de reclassement peuvent être étudiées, y compris dans d'autres collectivités.

Durant cette période l'agent continue à faire partie des effectifs de la collectivité. La rémunération perçue pendant ce maintien en surnombre est le traitement indiciaire + supplément familial de traitement + indemnité de résidence.

Les années suivantes :

Au-delà de **l'année en surnombre dans sa collectivité d'origine**, 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.



● RÔLE DU CDG / CNFPT

Le **Centre de Gestion** assure, par principe, la prise en charge des fonctionnaires de catégorie C, B et A. Les fonctionnaires de catégorie A+ sont pris en charge par le **CNFPT**.

L'agent demeure soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire, il est placé sous l'autorité de l'organisme qui assure sa prise en charge. Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade.

Dès sa prise en charge, le Centre de Gestion l'accompagne dans sa démarche de retour à l'emploi et s'assure de sa recherche effective de poste. **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...). Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, l'agent bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

● QUAND CESSE 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 donc nommé dans une autre collectivité ;
2. lorsqu'il remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une **pension de retraite** de base à taux plein. Il est alors radié des cadres d'office et **admis à la retraite** ;
3. **lorsqu'il a refusé 3 offres d'emploi**. L'offre d'emploi 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. Pour les agents de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer territorialement dans le département où l'agent était précédemment employé ou dans un département limitrophe. **Après 3 refus d'emploi, l'agent s'expose à une mise à la retraite d'office (s'il remplit les conditions) ou à un licenciement.** Dans ce dernier cas, il pourra prétendre aux allocations pour perte d'emploi (chômage).

La rémunération perçue par l'agent pris en charge constitue un **« revenu de remplacement »**. Aussi, la rémunération nette perçue par l'agent pris en charge sera réduite de l'éventuel montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.

Agents momentanément privés d'emploi

[Fiche technique statutaire](#)

Sur notre site : <http://www.unsaterritoriaux67>



- [Code Général de la Fonction Publique](#)
- [Loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)
- [Décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)



Partagez ce CANARD avec vos collègues
après l'avoir lu, ne le jetez pas !



MICRO-CRÈCHES : DU CHANGEMENT EN AVRIL



Le Décret n° 2025-253 publié le 20 mars 2025 vise à renforcer l'organisation et le développement de l'offre d'accueil dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE).

Il met fin en partie au régime dérogatoire dont bénéficiaient jusqu'à présent les micro-crèches, qui comptent moins de 12 places. **Elles avaient été conçues initialement pour développer une offre de garde dans des zones rurales, et ont longtemps bénéficié d'un cadre réglementaire moins exigeant que les autres structures classiques. Il renforce les obligations relatives aux micro-crèches, notamment :**

Une 1ère partie de ce décret concerne les gestionnaires privés et précise les exigences et les modalités pour créer, étendre ou transformer un établissement d'accueil du jeune enfant.

Dans une 2ème partie, il est mis fin à presque toutes les dérogations dont bénéficiaient les micro-crèches. A partir de septembre 2026, il fait disparaître la fonction de référent technique et **aligne les exigences sur celles des petites crèches**. Il prévoit :

- la suppression de la mission de « référent technique ».
- une augmentation du temps minimal consacré à la direction en micro-crèche : Le seuil est porté à 0,5 ETP (contre auparavant 0,2 ETP de « référent technique »).
- des **conditions renforcées pour l'accueil simultané de 3 enfants par un seul professionnel** : Désormais, le professionnel en question devra être diplômé **a minima auxiliaire de puériculture**.
- la suppression des sorties à l'extérieur avec un seul professionnel : **Les normes d'encadrement pour les sorties sont désormais alignées sur celles applicables à l'ensemble des Établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE).**



CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ : OBLIGATIONS ET CONTRÔLES



Tout fonctionnaire territorial peut bénéficier de congés pour raisons de santé conformément à **l'art 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**. Le **décret n° 87-602 du 30 juillet 1987** stipule, quant à lui, que l'employeur a droit de faire procéder à une contre-visite médicale par un médecin agréé, et ce à tout moment durant le congé.

Durant ce congé pour raison de santé, l'agent est soumis à des obligations précises. Il doit notamment **respecter les prescriptions du médecin traitant**, ne pas exercer d'activité non autorisée et se soumettre aux contrôles organisés par l'administration. **Il doit également informer sa collectivité de tout changement de résidence.**

Les éventuels contrôles peuvent prendre la forme de contre visites médicales ayant pour but de vérifier la réalité de l'incapacité de travail et le respect des règles de congés. L'administration **doit néanmoins mettre en place des procédures** permettant de confirmer que la convocation a bien été reçue (lettre RAR par ex.) afin de garantir le respect des droits de l'agent.



Pour rappel, l'agent en congé pour raison de santé reste en position d'activité et doit respecter les obligations de son statut, notamment transmettre les volets du certificat d'arrêt de travail qui ne comportent pas de mentions médicales à caractère personnel à son administration. En cas de manquement à ces obligations, l'agent s'expose à des **sanctions disciplinaires** et peut perdre le bénéfice de son congé.

Envoyez vos messages, l'UNSA vous répond !

A chaque parution du « Canard », nous vous proposons de découvrir, sur la page de couverture, un message que vous nous avez adressé, et nous vous apportons des réponses !



UNSA TERRITORIAUX

UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION REGIONALE GRAND EST

19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : unsa67@orange.fr

Permanences téléphoniques :

Tous les jours ouvrés (lundi à vendredi) :
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

Téléchargez : BULLETIN D'ADHÉSION & FORMULAIRE SEPA



Sachez que : La cotisation syndicale ouvre droit à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé

(art 23 de la loi n° 2012-1510).

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR,

Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON -

Photos Pixabay, Pexels & UNSA