

Le fonctionnaire momentanément privé d'emploi - FMPE

Un dispositif original, méconnu, dénigré mais ... indispensable !

Dans le déroulé de son parcours professionnel, le fonctionnaire titulaire est parfois confronté à une situation qui s'apparente au chômage des salariés du secteur privé. Cette situation surgit lorsque l'emploi occupé par l'agent est supprimé pour les besoins d'adaptation au service public ou lorsqu'il fait l'objet d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel pour les agents qui occupent des emplois de direction (ex : directeur général des services d'une commune).

Afin de garantir aux fonctionnaires affectés sur les postes supprimés le maintien de leurs droits statutaires, le Code général de la fonction publique prévoit un dispositif en faveur des fonctionnaires involontairement privés d'emploi. L'agent est alors un fonctionnaire momentanément privé d'emploi (acronyme : FMPE)

Cette situation est encadrée par les textes qui donnent cependant peu d'indications sur les modalités pratiques de gestion de l'agent qui se retrouve momentanément privé d'emploi.

Ce dispositif constitue une entorse à la garantie d'emploi des fonctionnaires puisqu'il :

- Contraint l'agent à prendre le nouvel emploi proposé par son employeur qui peut parfois s'avérer moins intéressant en termes de carrière et de rémunération),
- Oblige l'agent qui n'accepte pas un nouvel emploi ou auquel son employeur ne peut pas proposer de nouvelle affectation, de rechercher un nouvel emploi auprès d'un autre employeur et à opérer une mobilité géographique et/ou professionnelle,
- Peut se conclure par un licenciement à l'issue de 11 années : 1 an d'abord de placement en surnombre au sein de sa collectivité ou son établissement puis 10 années de prise en charge par un centre de gestion de la fonction publique territoriale.

Ce dispositif est :

- Contesté par certains employeurs qui reprochent à celui-ci son caractère de « double peine » : la collectivité ou l'établissement paie une rémunération à l'agent (pendant l'année de surnombre) puis une contribution majorée au Centre de gestion sans que l'agent exerce des fonctions au profit de la collectivité ou l'établissement et en parallèle la collectivité paie la rémunération du remplaçant (dans le cas d'un emploi fonctionnel) ou de l'agent recruté sur un nouvel emploi créé sur un nouveau secteur d'activité en besoin en contrepartie de la suppression de l'emploi de l'agent devenu FMPE.

- ➔ « Vilipendé » par la presse et les chambres régionales des comptes qui reprochaient à certains agents de demeurer en position de FMPE pendant une durée de plusieurs années sans justifier d'une réelle volonté de rechercher une nouvelle affectation. Sur ce point, la réglementation a profondément évolué par l'effet de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 et de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 qui ont considérablement durci les règles de rémunération et la durée maximale de placement en position de FMPE. Désormais un FMPE pris en charge par un Centre de gestion a 10 ans maximum pour être recruté dans un nouvel emploi et sa rémunération (traitement de base + supplément familial de traitement + indemnité de résidence sans les primes et indemnités) et cette rémunération diminue de 10% par an jusqu'à parvenir à zéro au bout de 10 années !
- ➔ Justifié par la nécessité d'appliquer un statut protecteur lié à la nature des fonctions exercées par les fonctionnaires et qui les différencie des salariés du secteur privé. Ces fonctions « *s'exercent dans le respect des principes démocratiques du service public : impartialité, neutralité, probité, égalité de traitement des citoyens. Ainsi, le statut est d'abord une protection des citoyens. En protégeant les fonctionnaires de l'arbitraire, il évite l'instrumentalisation de l'administration à des fins partisans par un pouvoir politique quelconque. Ils sont fondateurs de la confiance réciproque entre l'administration publique et les citoyens et constituent, à ce titre, l'un des piliers sur lesquels repose toute société démocratique.* » © Site fonction-publique.gouv.fr

Surtout, il est fondamental de souligner que ce mécanisme statutaire concerne, au final, un nombre restreint d'agents !

Sur 1.470.000 fonctionnaires territoriaux en 2020 « Au 1er janvier 2020, 473 FMPE étaient pris en charge par les Centres de Gestion : 113 en catégorie A, 80 en catégorie B, 280 en catégorie C. Pour les catégories C, le chiffre s'explique par des suppressions de syndicaux intercommunaux employant beaucoup d'adjoints techniques. » → [Question écrite n°39964, JO de l'Assemblée nationale du 10 mai 2022.](#)

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
RÉFÉRENCES JURIDIQUES	6
LES CONDITIONS DE LA PRISE EN CHARGE	7
1/ <i>Les bénéficiaires</i>	7
1-1/ La règle : « titulaire de son grade mais pas de son emploi » !	7
1-2/ Les agents exclus	7
1-3/ Les agents bénéficiaires	9
2/ <i>Les situations ouvrant droit à la prise en charge</i>	9
3/ <i>La procédure préalable à la prise en charge</i>	10
3-1/ Les prérequis spécifiques à chaque situation	10
3-1-1/ En cas de suppression d'emploi	10
3-1-2/ En cas de procédure de fin de fonctions sur emploi fonctionnel – « décharge de fonctions »	10
3-1-3/ En cas de fin de disponibilité d'office pour raisons de santé	11
3-1-4/ En cas de fin de disponibilité d'office de droit pour raisons familiales	11
3-2/ L'obligation de saisine du CDG	11
3-3/ L'obligation de reclassement - réintégration	12
3-4/ Le maintien en surnombre	13
3-5/ La demande de prise en charge	15
3-5-1/ L'organisme compétent pour la prise en charge	16
3-5-2/ La contestation de la prise en charge	17
LES RÈGLES DE GESTION DU F.M.P.E.	19
1/ <i>La situation du FMPE</i>	19
2/ <i>Le dossier individuel</i>	20
2-1/ La tenue du dossier individuel réglementaire	20
2-1-1/ L'unicité du dossier	20
2-1-2/ Le double du CDG	21
2-2/ La tenue d'un dossier de suivi de l'agent	22
3/ <i>L'obligation d'élaboration d'un projet personnalisé</i>	22
4/ <i>La recherche effective d'emploi</i>	23
4-1/ L'obligation de s'engager dans une recherche active d'emploi	23
4-2/ L'obligation d'accompagnement du CDG	23
4-2-1/ Une obligation d'information des postes vacants	23
4-2-2/ Une obligation de « proposition d'emploi »	24

4-2-3/ Une obligation de suivi _____	25
4-2-4/ La pratique du CDG 45 _____	25
5/ La possibilité de réaliser des missions _____	26
5-1/ La convention de mission _____	27
5-2/ La mise à disposition _____	28
6/ L'exercice d'un cumul d'activité _____	29
7/ Le déroulement de carrière _____	30
8/ Les droits à la formation _____	31
8-1/ Des droits à la formation « contraints » ! _____	31
8-2/ Des droits à la formation choisis : _____	32
9/ Les droits syndicaux _____	33
10/ Les droits en matière d'action sociale et de protection sociale _____	33
11/ Le droit à la santé _____	33
11-1/ Les congés pour maladie ou accident _____	33
11-2/ La médecine préventive _____	36
12/ Les droits à congés _____	36
13/ La prise en compte de la période de prise en charge au titre de la retraite _____	37
14/ La rémunération _____	38
14-1/ La composition de la rémunération _____	38
14-2/ L'application de la dégressivité _____	40
14-3/ L'accomplissement d'une mission _____	42
14-4/ Le remboursement des frais de déplacement _____	43
14-5/ L'indemnité de changement de résidence _____	44
15/ La discipline _____	44
16/ L'évaluation professionnelle _____	45
LA SORTIE DU DISPOSITIF _____	49
<i>1/ La sortie temporaire _____</i>	<i>49</i>
1-1/ Le détachement du FMPE _____	49
1-2/ Le détachement du FMPE sur un emploi fonctionnel _____	51
1-3/ La disponibilité _____	53
<i>2/ La sortie définitive _____</i>	<i>54</i>
2-1/ Les cas « classiques » _____	54
2-2/ La mutation _____	54
2-3/ La réintégration dans la collectivité ou l'établissement d'origine _____	55
2-4/ L'intégration dans l'administration d'accueil _____	55

2-5/ Le licenciement _____	55
2-5-1/ Le licenciement au terme de la période de prise en charge _____	55
2-5-2/ Le licenciement pour refus d'offres d'emplois _____	55
2-5-3/ Le licenciement en l'absence de demande d'admission à la retraite _____	56
2-5-4/ Le licenciement pour manquement aux obligations du FMPE _____	56
2-5-5/ Le licenciement pour inaptitude physique _____	57
2-6/ Le départ à la retraite _____	58
2-6-1/ La mise à la retraite au terme de la période de prise en charge _____	58
2-6-2/ La mise à la retraite dans les conditions « normales » _____	58
2-6-3/ La mise à la retraite pour refus d'offres d'emplois _____	58
2-6-4/ La mise à la retraite pour manquement aux obligations du FMPE _____	59
2-6-5/ La mise à la retraite pour invalidité _____	59
2-7/ Le congé spécial _____	60
2-7-1/ Le cadre juridique _____	60
2-7-2/ Les bénéficiaires _____	60
2-7-3/ L'autorité territoriale compétente _____	60
2-7-4/ Les conditions _____	61
2-7-5/ La durée _____	61
2-7-6/ La rémunération _____	61
2-7-7/ La situation de l'agent en congé spécial _____	62
LA CONTRIBUTION DE LA COLLECTIVITÉ _____	63

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles [L.541-1](#) à [L.542-35](#)
- [Décret n°85-603 du 10 juin 1985](#) modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- [Décret n°85-643 du 10 juin 1985](#) modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- [Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987](#) modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.
- [Décret n°88-614 du 6 mai 1988](#) modifié [...] relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires.
- [Décret n°90-128 du 9 février 1990](#) modifié portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.
- [Décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- [Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003](#) modifié relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
- [Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#) modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale
- [Décret n°2011-675 du 15 juin 2011](#) modifié relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique
- [Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#) modifié relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- [Note n°19-027360-D du 16 décembre 2019](#) de la DGCL

LES CONDITIONS DE LA PRISE EN CHARGE

1/ Les bénéficiaires

1-1/ LA REGLE : « TITULAIRE DE SON GRADE MAIS PAS DE SON EMPLOI » !

Le fonctionnaire a vocation à occuper tous les emplois correspondant à son grade. *Le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.*

→ [Article L.411-5 du Code général de la fonction publique](#)

Les fonctionnaires sont titulaires d'un grade qui leur donne vocation à accomplir certaines missions et à occuper des emplois correspondant à un certain niveau de responsabilité. S'ils sont en droit d'exiger des missions conformes à leur grade, ils ne peuvent en revanche se prévaloir d'aucun droit acquis à conserver un emploi déterminé. L'autorité territoriale peut, pour l'intérêt du service, faire évoluer les missions confiées aux agents, ou purement et simplement modifier leur affectation dans le respect des missions décrites dans leur cadre d'emplois. Enfin, elle peut supprimer l'emploi occupé par l'agent ou le décharger de fonctions lorsqu'il occupe un emploi à la lisière du politique et de l'administratif comme le sont les emplois fonctionnels.

Le fonctionnaire est donc titulaire de son grade, mais pas de son emploi/poste !

1-2/ LES AGENTS EXCLUS

Sont exclus du dispositif :

- Les agents contractuels de droit public,
- Les agents contractuels de droit privé
- Les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat ou hospitalière, détachés dans la fonction publique territoriale¹,
- Les fonctionnaires de Polynésie française → [Article L.8 du Code général de la fonction publique](#)
- Les fonctionnaires de la Ville de Paris et ses établissements publics → [Article R.*444-177 du Code des communes](#) + [Article 32 du décret n°94-415 du 24.05.1994](#)
- Les fonctionnaires stagiaires → [Article L.325-41 du Code général de la fonction publique](#) (réinscription sur la liste d'aptitude) + [CAA de Bordeaux, 30 décembre 2008, n°07BX00277](#)
- Les fonctionnaires à temps non complet n'ayant pas atteint le seuil d'intégration dans un cadre d'emplois soient 17h30 hebdomadaires.
- Un agent, dont l'emploi qu'il occupait avant son congé parental a été supprimé alors qu'il était placé dans cette position, ne peut être regardé comme ayant affecté sur un emploi supprimé au sens des dispositions relatives à la prise en charge → [CAA de Nancy du 14 mai 2019, n°17NC01028](#)
- Les fonctionnaires en détachement pour stage qui ne sont pas titularisés → [Article 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)
- Les fonctionnaires en détachement de courte durée (= ou < à 6 mois) → [Article 8 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

¹ Le fonctionnaire hospitalier est régi par les articles L.543-2 à L.543-8 du CGFP qui organisent un mécanisme spécifique de prise en charge. Le fonctionnaire d'état ne connaît pas ce dispositif puisqu' « En cas de suppression de son emploi, le fonctionnaire de l'Etat est affecté dans un emploi de son corps d'origine, au besoin en surnombre provisoire » → Article L.541-1 du Code général de la fonction publique.

 **A NOTER : Les collectivités ou établissements et les CDG peuvent rencontrer 3 cas spécifiques**

➔ Le fonctionnaire qui occupe plusieurs emplois à temps non complet auprès de plusieurs collectivités ou établissements (fonctionnaire intercommunal) dont un des emplois est supprimé.

❶ S'il occupe plusieurs emplois à temps non complet dont le cumul est égal ou dépasse le seuil de 17h30 hebdomadaires, il est considéré comme intégré. Dans ce cas :

- Le fonctionnaire bénéficie, par principe, de la période de surnombre et de la prise en charge éventuelle par le Centre de gestion ou le CNFPT si la collectivité ou l'établissement ne peut lui proposer un nouvel emploi.
- La contribution au CDG ou au CNFPT est calculée au prorata de la quotité de travail supprimée et n'est payée que par la collectivité ou l'établissement qui a supprimé l'emploi.
- Les emplois proposés au fonctionnaire doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé.

→ [Article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

❷ S'il occupe plusieurs emplois à temps non complet dont le cumul est inférieur au seuil de 17h30 hebdomadaires, il est considéré comme non intégré. Dans ce cas, si son emploi est supprimé, il est licencié par l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement qui supprime l'emploi pour la quotité de travail effectué dans cette collectivité ou cet établissement. « [...] *le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible. Le reclassement s'effectue dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'offre de reclassement proposée à l'agent est écrite et précise. L'emploi proposé est compatible avec ses compétences professionnelles.* » → [Article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

➔ Le fonctionnaire qui occupe plusieurs emplois relevant de cadres d'emplois différents au sein d'une même collectivité ou de plusieurs collectivités (fonctionnaire pluri-communal).

❸ S'il occupe plusieurs emplois à temps non complet, même relevant de cadres d'emplois différents dont le cumul est égal ou dépasse le seuil de 17h30 hebdomadaires, il bénéficie de la période de surnombre et de la prise en charge éventuelle par le Centre de gestion ou le CNFPT. Dans ce cas, seul le temps de travail afférent à l'emploi et au cadre d'emplois supprimé par la ou une des collectivités employeurs est pris en compte !

❹ S'il occupe plusieurs emplois à temps non complet dont le cumul est inférieur au seuil de 17h30 hebdomadaires, il est considéré comme non intégré. Dans ce cas, si son emploi est supprimé, il est licencié par l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement qui supprime l'emploi pour la quotité de travail effectué dans cette collectivité ou cet établissement.

➔ Le fonctionnaire à temps complet qui prend un second emploi à temps non complet qui l'amène à un temps hebdomadaire qui oscille entre 101 à 115% d'un temps complet comme le permet l'article 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991. Dans ce cas de figure, la procédure de suppression d'emploi et de prise en charge est celle indiquée au point ❶ ou ❸



Les solutions ❶ ou ❸ ne sont pas applicables à un fonctionnaire dont l'emploi à temps non complet est supprimé lorsqu'il occupe cet emploi en tant que contractuel.



1-3/ LES AGENTS BENEFICIAIRES

A la lecture des textes, seuls les fonctionnaires titulaires et intégrés dans leur cadre d'emplois peuvent bénéficier de ce processus. Cela résulte de la lecture combinée de 4 articles :

L'article L.452-35 4° du Code général de la fonction publique prévoit que les fonctionnaires momentanément privés d'emploi bénéficient d'un dispositif spécifique de prise en charge. **Cet article spécifie bien que cela ne concerne que les fonctionnaires !**

L'article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 précise que « *Les dispositions de l'article 97 [articles L.542-1 à L.542-24 du Code général de la fonction publique] sont applicables au fonctionnaire dont l'emploi à temps non complet fait l'objet d'une mesure de suppression prévue par cet article.* »

Or, cet article s'insère dans le chapitre 2 du décret qui ne concerne que les fonctionnaires mentionnés à l'ancien article 108 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 devenu l'article L.613-2 du Code général de la fonction publique, autrement dit les fonctionnaires occupant un emploi dont le temps de travail hebdomadaire est supérieur à la moitié d'un temps complet soit 17h30 hebdomadaire. Ces fonctionnaires sont dits « intégrés »

Pour tenir compte de cette précision essentielle, l'article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 organise une procédure de suppression d'emploi et de gestion des fonctionnaires non intégrés c'est-à-dire ceux dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 17h30.

 **A NOTER** : Le seuil d'intégration est fixé à 10 heures et 8 heures respectivement pour les professeurs et assistants d'enseignement artistique pour lesquels la durée de travail à temps complet est égale à 20 et 16 heures hebdomadaires.

2/ Les situations ouvrant droit à la prise en charge

Les situations pouvant impliquer une prise en charge du Centre de gestion ou du CNFPT sont les suivantes :

- La suppression d'emploi et l'impossibilité de reclassement au sein de la collectivité ou de l'établissement
- La décharge de fonctions d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et l'impossibilité de reclassement au sein de la collectivité ou de l'établissement,
- L'absence de vacance d'emploi correspondant à son grade lors de la réintégration d'un fonctionnaire en détachement de longue durée (plus de 6 mois),
- L'absence de vacance d'emploi correspondant à son grade lors de la réintégration d'un fonctionnaire en disponibilité d'office pour raisons de santé
- L'absence de vacance d'emploi correspondant à son grade lors de la réintégration d'un fonctionnaire en disponibilité de droit pour raisons familiales.

→ Article L.542-6 du Code général de la fonction publique

3/ La procédure préalable à la prise en charge

L'employeur est tenu d'appliquer une procédure en plusieurs étapes

3-1/ LES PREREQUIS SPECIFIQUES A CHAQUE SITUATION

L'autorité territoriale doit accomplir diverses formalités pour justifier d'une demande de prise en charge d'un fonctionnaire par le Centre de gestion ou le CNFPT.

3-1-1/ EN CAS DE SUPPRESSION D'EMPLOI

- Saisine pour avis du Comité social territorial (CST), sur la base d'un rapport présenté par l'autorité territoriale exposant les raisons de cette suppression. La suppression d'un emploi n'est possible qu'à la condition de pouvoir justifier des besoins du service public ou des nécessités de service. A ce titre, les motifs invoqués peuvent être la mesure d'économie, la réorganisation des services ou la disparition du besoin initial. Le procès-verbal de la séance est transmis au président du Centre de gestion compétent.

→ [Article L.542-2 du Code général de la fonction publique](#)

- Transmission simultanée aux représentants du CST et au président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale au dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement OU au délégué régional ou interdépartemental du Centre national de la fonction publique territoriale si le fonctionnaire concerné relève d'un cadre d'emplois de catégorie A mentionné à l'article L. 325-48 du CGFP, du procès-verbal de la séance du CST au cours de laquelle l'avis a été rendu.

- Délibération de l'organe délibérant validant la suppression d'emploi

→ Pour de plus amples développements, nous vous invitons à consulter la rubrique [« La suppression d'emploi »](#)

3-1-2/ EN CAS DE PROCEDURE DE FIN DE FONCTIONS SUR EMPLOI FONCTIONNEL – « DECHARGE DE FONCTIONS »

Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel peuvent connaître une fin de détachement qui se déroule en 5 étapes :

- La décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel prise par l'autorité territoriale ne peut intervenir durant les 6 mois qui suivent la nomination dans l'emploi fonctionnel ou la désignation de l'autorité territoriale par l'assemblée délibérante (après les élections).
- L'autorité territoriale doit convoquer l'agent à un entretien préalable en l'informant de ses droits à être assisté et à consulter son dossier individuel.
- L'entretien préalable doit être visé dans l'arrêté de fin de fonctions avec la date à laquelle il a eu lieu.
- Une information doit être communiquée à l'organe délibérant au moins 3 mois avant la mise en œuvre effective de la décision.
- Une information au CNFPT ou au CDG de rattachement de la collectivité ou l'établissement

Si la procédure de décharge de fonctions est utilisée, la collectivité ou l'établissement où l'agent occupe l'emploi fonctionnel à la charge de l'agent et le CDG compétent sera celui auquel cette collectivité ou cet établissement est rattaché. A l'inverse, si la collectivité ou l'établissement se contente de ne pas renouveler le détachement sur emploi fonctionnel ou si l'agent décide de son propre chef de ne pas poursuivre son détachement et que l'agent n'était pas un agent de cette collectivité ou cet établissement, il appartiendra à la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent de le prendre en charge. Le CDG compétent sera celui auquel cette collectivité ou cet établissement d'origine est rattaché. → [CE, 30 mars 2009, n°306991, Cne de Lons-le-Saunier](#)

→ Pour de plus amples développements, nous vous invitons à consulter [l'étude relative aux emplois fonctionnels](#)

3-1-3/ EN CAS DE FIN DE DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTE

Les règles applicables sont celles de la fin de détachement. A la fin de sa disponibilité, l'agent est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire territorial est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité ou son établissement d'origine

→ [Article L.514-6 du Code général de la fonction publique](#)

3-1-4/ EN CAS DE FIN DE DISPONIBILITE D'OFFICE DE DROIT POUR RAISONS FAMILIALES

A la fin de sa disponibilité, l'agent est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire territorial est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité ou son établissement d'origine → [Article L.514-6 du Code général de la fonction publique](#)

3-1-5/ EN CAS DE FIN DE DETACHEMENT DE LONGUE DUREE

A la fin de son détachement, l'agent est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine. Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire territorial est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité ou son établissement d'origine. Le fonctionnaire est prioritaire pour être affecté à la première vacance ou création de poste correspondant à son grade → [CAA de Nancy, 7 janvier 2010, n°08NC00608](#)

 **A NOTER :** Si le fonctionnaire détaché refuse l'emploi, relevant de son grade et de la même collectivité ou établissement, qui lui est proposé pour sa réintégration, il est placé en position de disponibilité d'office, pour une durée maximale de 3 ans, après avis de la CAP.

→ Articles [L.513-24](#) et [L.513-26](#) du Code général de la fonction publique

3-2/ L'OBLIGATION DE SAISINE DU CDG

Lorsqu'un agent sollicite sa réintégration après une disponibilité et que la collectivité ou l'établissement ne peut proposer à l'agent un emploi correspondant à son grade, le juge administratif considère que la collectivité ou l'établissement a l'obligation de saisir le Centre de gestion pour que ce dernier formule une proposition à l'agent.

→ [CAA de Bordeaux, 21 octobre 2019, n°17BX01981](#)

3-3/ L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT - REINTEGRATION

La collectivité ou l'établissement doit rechercher un reclassement

« Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. » → [Article L.542-1 du Code général de la fonction publique](#)

La collectivité ou l'établissement doit procéder à un examen individuel de chaque situation et ce même si elle a procédé simultanément à une série de suppressions de postes.

La collectivité doit proposer à l'agent une affectation sur un emploi vacant correspondant à son grade. Le Conseil d'Etat a hissé au rang des règles fondamentales du statut des fonctionnaires la règle selon laquelle « *tout fonctionnaire en activité tient de son statut le droit de recevoir, dans un délai raisonnable, une affectation correspondant à son grade* » → [CE, Ass., 11 juillet 1975, n°95293](#)

De ce fait, si un emploi correspondant au grade de l'agent est vacant au sein de la collectivité ou l'établissement, l'autorité territoriale est tenue de le proposer à l'agent.

Lors de la période de surnombre, tout emploi créé ou vacant, qui correspond à son grade, doit être proposé en priorité à l'agent. Cette proposition s'assimile à une affectation. Si l'agent refuse, il doit être mis en demeure de prendre les fonctions assignées à une date donnée et informé des risques liés à ce refus qui sera considéré comme un abandon de poste → CAA Paris, 19 mai 2009, n°08PA02479

Le poste occupé par un contractuel est toujours considéré comme vacant. Un fonctionnaire a donc priorité sur un contractuel pour exercer un emploi. → [CE, Sect., 25 septembre 2013, n° 365139](#)

Les propositions de reclassement concernent tout emploi vacant sans tenir compte des qualifications et spécifiques de l'agent (ex : rédacteur spécialisé dans l'instruction des dossiers d'urbanisme auquel il est proposé un emploi de gestionnaire financier !) → [CAA de Bordeaux, 21 décembre 2004, n°00BX01393](#)

 **A NOTER** : Le poste d'origine de l'agent détaché sur emploi fonctionnel est vacant !

Un cas de figure courant dans la pratique n'est pas pris en compte par les dispositions relatives aux emplois fonctionnels : la conservation de l'emploi d'origine de l'agent

- L'agent est déjà en poste ou a muté dans la collectivité ou l'établissement.
- L'agent dispose d'un poste correspondant à son grade : ex : un poste d'attaché hors classe. Le poste est créé et pourvu.
- L'agent est détaché sur un emploi fonctionnel. Le poste d'attaché hors classe demeure créé mais devient vacant.
- Dans la pratique, certaines collectivités ou établissements « bloquent » le poste pour permettre à l'agent d'être éventuellement réintégré dessus à l'issue de son détachement quelle qu'en soit la raison. Elles considèrent qu'un autre agent ne peut être nommé sur ce poste qui est fléché, réservé à l'agent sur l'emploi fonctionnel. Or, cela n'est qu'une pratique. Juridiquement, le poste est bien vacant et disponible.

- Cela a 2 conséquences :
 - Si l'agent est en fin de détachement sur emploi fonctionnel, un poste est vacant sur lequel il doit être affecté. L'autorité territoriale devra élaborer une fiche de poste pour déterminer les missions liées à ce poste.
 - Si un agent en fin de détachement ou en fin de disponibilité demande sa réintégration, il a vocation à occuper le poste vacant. En effet, l'article L.513-24 du Code général de la fonction publique précise qu'« *Au terme d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire territorial est, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi de son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.* ». Les articles L.514-6 et L.514-7 du Code général de la fonction publique prévoient des dispositions similaires pour l'agent en fin de disponibilité. Dans notre exemple, le poste d'attaché hors classe précédemment occupé par l'agent détaché sur emploi fonctionnel étant vacant, la collectivité ou l'établissement doit réintégrer son ancien agent sur l'emploi vacant d'attaché hors classe. L'agent détaché sur emploi fonctionnel n'a donc plus de « point de chute » en cas de fin de détachement sur emploi fonctionnel et la collectivité ou l'établissement pourra arguer de l'absence de poste vacant correspondant à son grade.

3-4/ LE MAINTIEN EN SURNOMBRE

Si l'agent n'a pu être reclassé ou réintégré dans sa collectivité ou établissement dans un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, il est alors maintenu en surnombre pendant 1 an. → [Article L.542-4 du Code général de la fonction publique](#)

Il convient de prendre un arrêté de maintien en surnombre pendant un an.

L'arrêté doit être transmis pour information au CDG ou CNFPT. A l'issue d'une procédure de décharge de fonctions, l'autorité territoriale doit informer le CNFPT ou le CDG de la fin de fonctions de l'agent.

→ [Article L.544-1 du Code général de la fonction publique](#)

De manière générale, il est préconisé d'informer le Centre de gestion ou le CNFPT du maintien en surnombre d'un agent afin que ceux-ci exercent leur mission de recherche d'un reclassement prévue à l'article L.542-5 du Code général de la fonction publique

Le juge administratif a rappelé que l'information tardive du Centre de gestion ou du CNFPT ne constitue pas un vice de procédure, aucun délai n'étant fixé par les textes → [CAA de Bordeaux, 18 juin 2018, M. A., n°16BX01252](#)

L'arrêté est pris par l'autorité territoriale de la collectivité ou établissement d'origine de l'agent sauf pour l'agent qui bénéficie de la procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel au sein d'une collectivité ou un établissement autre que sa collectivité ou son établissement d'origine. Dans ce dernier cas, l'arrêté de surnombre est pris par la collectivité ou l'établissement d'accueil. L'arrêté constate à la fois la fin de la période de disponibilité ou de détachement et prononce la mise en surnombre.

→ [cf. modèle d'arrêté portant mise en surnombre après une suppression d'emploi-de poste](#)

→ [cf. modèle d'arrêté portant mise en surnombre après une fin de détachement sur emploi fonctionnel](#)

→ [cf. modèle d'arrêté portant mise en surnombre après une fin de disponibilité pour raisons de santé](#)

→ [cf. modèle d'arrêté portant mise en surnombre après une fin de disponibilité de droit](#)

→ [cf. modèle d'arrêté portant mise en surnombre après une fin de détachement](#)

Si la prise d'un arrêté n'est pas une obligation, le juge administratif reconnaît qu'un agent placé en surnombre a le droit de connaître sa situation individuelle et les droits et obligations qui la régissent. Il est donc recommandé à la collectivité ou l'établissement de rédiger un arrêté de placement en surnombre de l'agent.

« [...] Ces dispositions [ancien article 97 de la loi n°84-53 du 26.01.1984] n'imposent pas que le maintien en surnombre des fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé fasse l'objet d'une décision expresse de l'autorité compétente de la collectivité territoriale ou de l'établissement public intéressé ; [...] elles exigent que cette autorité prenne toutes les mesures nécessaires pour qu'un fonctionnaire ainsi maintenu en surnombre soit informé de sa situation individuelle, afin d'être mis à même d'exercer les droits qui lui sont reconnus par ces mêmes dispositions, [...] »

→ [CAA de Bordeaux, 21 décembre 2004, n°00BX01393](#)

L'arrêté plaçant l'agent en surnombre est une décision créatrice de droits

→ [CAA Versailles, 29 mars 2007, n°05VE00485 et 06VE00603 Cne de Mantes-la-Ville](#)

Le fonctionnaire se trouve dans une situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi. Il est bel et bien en position d'activité mais il est dispensé de 2 règles :

- L'occupation effective d'un emploi
- La règle du service fait

S'agissant de la première règle, il convient de souligner que dans les faits, l'agent mis en surnombre est invité à rester à son domicile. Cela est notamment le cas lorsque l'agent a fait l'objet d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel. En effet, dans cette situation, il est souvent difficilement concevable, en termes de relationnel, de proposer à l'agent de continuer à venir dans les locaux. Toutefois, cette pratique ne repose sur aucun fondement juridique. Il convient donc d'avoir à l'esprit que si l'agent peut se voir proposer de rester à son domicile, cela ne lui confère pas la possibilité de refuser un emploi définitif ou une mission temporaire correspondant à son grade.

En ce qui concerne la seconde règle, l'agent placé en surnombre, continue à percevoir les éléments obligatoires de sa rémunération mais à l'inverse ne bénéficie plus des éléments facultatifs notamment le régime indemnitaire.

→ [CAA de Marseille, 5 avril 2005, n°01MA00861](#)

L'agent en fin de détachement sur emploi fonctionnel peut demander à écourter la période d'une année de maintien en surnombre dans sa collectivité ou son établissement. Il est alors fait droit à sa demande le 1er jour du 3ème mois suivant sa demande. → [Article L.542-8 du Code général de la fonction publique](#)

L'obligation de reclassement évoquée au point 3 ci-dessous perdue pendant l'année de surnombre. Ainsi, « la collectivité ou l'établissement qui supprime un emploi :

- 1° Propose en priorité au fonctionnaire territorial concerné tout emploi de son grade créé ou vacant en son sein ;
- 2° Étudie la possibilité de détachement ou d'intégration directe en son sein du fonctionnaire concerné sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois ;
- 3° Examine les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.

La collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. » → [Article L.542-5 du Code général de la fonction publique](#)



De même, dans le cas d'une fin de disponibilité ou de détachement, « *Le fonctionnaire territorial a priorité pour être affecté dans un emploi de son grade dans sa collectivité ou son établissement d'origine.* »

→ [Article L.513-26 du Code général de la fonction publique](#)

Pendant la période de surnombre, cette priorité perdure. A ce titre, à l'entrée dans cette période de surnombre, le CDG 45 recommande la tenue d'un temps de rencontre entre les services du CDG et l'agent. Cet entretien permet :

- D'informer l'agent sur le cadre général du dispositif. Ce temps d'entretien est l'occasion de sensibiliser l'agent aux contraintes inhérentes à la situation de fonctionnaire momentanément privé d'emploi (perte régulière de rémunération, obligation d'accomplissement de missions sur le territoire départemental, etc.)
- D'accompagner l'agent dans sa recherche d'emploi. Les services du CDG peuvent conseiller l'agent sur les techniques de recherche d'emploi (information sur les bourses de l'emploi, rédaction de cv, lettre de motivation, préparation aux entretiens de recrutement, suivi d'un parcours de formation). L'objectif est d'amener l'agent à reprendre un emploi durant l'année de surnombre.
- De recommander aux fonctionnaires ayant subi une fin de détachement sur emploi fonctionnel de ne pas demander la prise en charge anticipée à l'issue des 3 premiers mois (cela identifie immédiatement l'agent comme FMPE et engendre des préjugés négatifs auprès des employeurs).
- De faire le point sur ses compétences. Ainsi, l'année de surnombre peut s'avérer utile pour accomplir un bilan de compétences, lancer une VAE ou mobiliser son CPF

3-5/ LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

Selon les jurisprudences les plus anciennes, cette demande prend la forme d'un arrêté de mise à disposition du Centre de gestion → [CE, 13 décembre 1996, n°147707](#)

Toutefois, le Conseil d'Etat lui-même considère que cette prise en charge constitue une conséquence automatique de la fin de la période de surnombre et du constat de l'absence de possibilité de reclassement en interne

« Considérant que l'obligation sus-énoncée de transmission du procès-verbal de la séance du comité technique paritaire relative à une suppression d'emploi, en même temps qu'aux membres de ce comité, au délégué régional ou interdépartemental du CNFPT ou au président du centre de gestion, n'a pas pour objet ou pour effet de garantir les droits ou intérêts du fonctionnaire intéressé ; que la légalité de la suppression d'emploi ne peut donc être affectée par l'omission de cette formalité ; que cette omission est également sans influence sur l'obligation pour le centre de prendre en charge l'intéressé, laquelle est, selon les dispositions législatives précitées, une conséquence automatique de l'expiration de la période de maintien en surnombre après la suppression d'emploi, en l'absence de possibilité de reclassement ; que, par suite, la cour administrative d'appel n'a pas entaché son arrêt d'erreur de droit en jugeant que le défaut d'accomplissement de cette formalité n'était pas de nature à entacher d'illégalité l'arrêté du 2 février 1998 mettant M. X à la disposition du centre ; que, dès lors, le CNFPT n'est pas fondé à en demander l'annulation ; »

→ [CE 17 décembre 2003, n°248814](#)

A minima, au terme de la période de surnombre, en l'absence d'emploi vacant correspondant au grade de l'agent, l'autorité territoriale doit adresser une demande de prise en charge de son fonctionnaire momentanément privé d'emploi au CDG ou au CNFPT. → [CE, 4 mai 2011, n°338677](#)

Dans ces conditions, le CDG 45 propose que la collectivité ou l'établissement adresse un courrier de demande de prise en charge au CDG ou au CNFPT

→ [cf. modèle de courrier de demande de prise en charge par le Centre de gestion](#)

3-5-1/ L'ORGANISME COMPETENT POUR LA PRISE EN CHARGE

Deux organismes de gestion sont compétents pour accueillir et prendre en charge les fonctionnaires momentanément privés d'emploi à l'issue de leur année de surnombre :

- Le CNFPT
- Le Centre de gestion

3-5-1-1/ Le CNFPT

« *Le Centre national de la fonction publique territoriale est chargé de missions particulières pour les cadres d'emplois de catégorie A pour lesquels les statuts particuliers prévoient une nomination en qualité d'élève par le centre lorsqu'ils sont déclarés aptes par le jury aux concours d'accès aux cadres d'emplois intéressés. Ces missions sont les suivantes : [...] 3° La prise en charge, dans les conditions fixées par les sections 2 et 3 du chapitre II du titre IV du livre V et l'article L. 561-1, des fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;* »

→ [Article L.451-9 du Code général de la fonction publique](#)

Ainsi le CNFPT est compétent concernant les catégories A+ à savoir les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des :

- Administrateurs territoriaux → [Article 6-1 du décret n°87-1097 du 30.12.1987](#)
- Conservateurs territoriaux du patrimoine → [Article 9-1 du décret n°91-839 du 02.09.1991](#)
- Conservateurs territoriaux de bibliothèques → [Article 7-1 du décret n°91-841 du 02.09.1991](#)
- Ingénieurs en chef territoriaux → [Article 8 du décret n°2016-200 du 26.02.2016](#)
- Colonels, colonels hors classe et contrôleurs généraux de sapeurs-pompiers professionnels
→ [Article L.451-10 du Code général de la fonction publique](#)

3-5-1-2/ Le Centre de gestion

Pour les fonctionnaires de catégorie A ne relevant pas du CNFPT, et les fonctionnaires de catégorie B et C, l'organisme compétent pour exercer la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi est le Centre de gestion dit « le CDG ».

Cette gestion est censée être double :

- La gestion des catégories A et B doit normalement s'exercer à un niveau régional. Il appartient donc aux Centres de gestion d'une même région d'inscrire dans le schéma de coordination régionale les modalités d'exercice régional de cette compétence → [Article L.452-34 3° du Code général de la fonction publique](#)
- La gestion des agents de catégorie C est exercée par le Centre de gestion départemental compétent.
→ [Article L.452-35 4° du Code général de la fonction publique](#)

3-5-2/ LA CONTESTATION DE LA PRISE EN CHARGE

Plusieurs arrêts sont venus préciser les règles encadrant la contestation de la prise en charge d'un agent par le CNFPT ou un CDG. Ainsi, la prise en charge d'un FMPE :

- Impose de respecter les règles de suppression d'un emploi. Ainsi, l'absence de saisine pour avis du comité technique [qui devient le comité social territorial] qui constitue une garantie pour l'agent entache d'illégalité la délibération approuvant la suppression de l'emploi et par voie de conséquence entache d'illégalité tout arrêté pris en application de cette délibération (ex : arrêté de placement en surnombre, arrêté de prise en charge par le CDG, etc.) → [CAA de Douai, 22 novembre 2018, n°17DA01161](#)
 - N'impose pas de notifier la délibération supprimant l'emploi à l'agent concerné. La délibération ne constitue pas un acte individuel et son entrée en vigueur n'est pas conditionnée à sa notification à l'agent → [CAA de Bordeaux, 2 juillet 2002, n°98BX02274](#)
- Les règles relatives à la suppression sont présentées et développées dans la [rubrique « la suppression d'emploi »](#).
- Implique de transmettre le procès-verbal de la séance du comité social territorial au CNFPT ou au CDG dans un délai de 15 jours à compter de la date de la séance. Ce délai est celui applicable à la transmission du procès-verbal aux membres du CST prévu à [l'article 81 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021](#). Il est donc recommandé de se caler à ce délai.
 - Néanmoins, cette obligation de transmission n'est pas considérée comme une formalité substantielle par le juge administratif :

« Considérant que l'obligation sus-énoncée de transmission du procès-verbal de la séance du comité technique paritaire relative à une suppression d'emploi, en même temps qu'aux membres de ce comité, au délégué régional ou interdépartemental du CNFPT ou au président du centre de gestion, n'a pas pour objet ou pour effet de garantir les droits ou intérêts du fonctionnaire intéressé ; que la légalité de la suppression d'emploi ne peut donc être affectée par l'omission de cette formalité ; que cette omission est également sans influence sur l'obligation pour le centre de prendre en charge l'intéressé, laquelle est, selon les dispositions législatives précitées, une conséquence automatique de l'expiration de la période de maintien en surnombre après la suppression d'emploi, en l'absence de possibilité de reclassement ; que, par suite, la cour administrative d'appel n'a pas entaché son arrêt d'erreur de droit en jugeant que le défaut d'accomplissement de cette formalité n'était pas de nature à entacher d'illégalité l'arrêté du 2 février 1998 mettant M. X à la disposition du centre [...] » → [CE, 17 décembre 2003, n°248814](#)

- Le procès-verbal n'a pas à être transmis aux agents concernés par une suppression d'emploi → [CAA de Lyon, 29 novembre 1999, n°97LY02212](#)

Le Centre de gestion ou le CNFPT ne peut pas soumettre la prise en charge à des conditions qui ne sont pas prévues par le Code général de la fonction publique : *« Considérant qu'il ressort des termes même de la délibération du 7 juin 1991 que le conseil d'administration du CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU DEPARTEMENT DU NORD a entendu refuser la prise en charge systématique des fonctionnaires territoriaux privés d'emploi relevant de son ressort territorial et soumettre cette prise en charge à certaines conditions non prévues par la loi ; que, dès lors, et alors même que l'application des dispositions législatives précitées pourrait entraîner des difficultés financières pour les centres de gestion ou que certaines collectivités territoriales ou établissements publics pourraient en faire un usage abusif, la délibération attaquée est entachée d'illégalité »*

→ [CE, 14 novembre 1997, n°149506](#)

De même, le CNFPT ou le CDG n'a pas intérêt à agir pour :

- Contester la délibération supprimant l'emploi → [CE, 13 décembre 1996, n°147707](#)
- Contester la décision par laquelle une collectivité ou un établissement a refusé de réintégrer un agent sur un emploi vacant correspondant à son grade → CAA de Marseille, 24 octobre 2006, n°03MA00191

Enfin, lorsque la prise en charge est annulée par le juge administratif, 2 conséquences sont à prendre en considération :

➤ L'obligation de reclassement : « *Lorsque le juge administratif annule pour excès de pouvoir la décision par laquelle l'autorité territoriale a maintenu un fonctionnaire en surnombre, en application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984, en raison de la suppression de l'emploi qu'il occupait au motif qu'elle avait manqué à son obligation de recherche des possibilités de reclassement du fonctionnaire, il lui incombe en principe seulement d'ordonner à l'autorité territoriale, sur le fondement des dispositions de l'article L. 911-2 du code de justice administrative, de rechercher s'il est possible de le reclasser sur un emploi vacant correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois. Ce n'est que s'il résulte de l'instruction qu'il existe, à la date à laquelle le juge statue, un emploi sur lequel le fonctionnaire peut être reclassé, compte tenu de son grade et des nécessités du service, que le juge enjoint à l'autorité territoriale, sur le fondement de l'article L. 911-1 du code de justice administrative, de proposer au fonctionnaire cet emploi.* »

Si le Conseil d'Etat confirme bien l'obligation de reclassement qui s'impose à la collectivité territoriale ou l'établissement, il apporte une précision essentielle : En cas d'annulation de l'arrêté de mise en surnombre par le juge administratif, le juge ne peut qu'ordonner à l'autorité territoriale de rechercher s'il est possible de reclasser l'agent sur un emploi vacant correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois. S'il n'existe qu'un seul poste possible, le juge peut ordonner à l'autorité territoriale de proposer ce poste. A l'inverse, le juge ne peut imposer à l'autorité territoriale d'affecter l'agent sur un poste vacant !

→ [CE, 12 juillet 2021, n°442606, Cne de Montmagny](#)

- L'obligation de réintégration

En effet, l'annulation par le juge administratif d'une délibération de suppression d'emploi oblige la collectivité ou l'établissement d'origine à réintégrer l'agent, y compris s'il était déjà pris en charge par le CDG ou le CNFPT.

« *Considérant qu'à supposer que la suppression du poste de rédacteur a effectivement permis à la commune de Lingolsheim de réaliser des économies budgétaires, il ressort des pièces du dossier que les fonctions exercées par M. X ont été pour partie confiées à un agent contractuel à mi-temps exerçant désormais des fonctions à temps complet, et pour parties rajoutées à un poste existant ; que, par suite, la décision en date du 20 avril 1998 est entachée de détournement de pouvoir ; que le maire de Lingolsheim n'a pu légalement prendre sur son fondement l'arrêté de mise à disposition litigieux ; qu'il suit de là que le CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU BAS-RHIN est fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Strasbourg a rejeté sa demande tendant à l'annulation de l'arrêté en date du 17 mai 1999 ; Considérant que la présente décision implique nécessairement que M. X soit réintégré dans les services de la commune de Lingolsheim ; qu'il y a lieu d'enjoindre à ladite commune de procéder à cette réintégration dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision ;* » → [CAA de Nancy, 21 octobre 2004, n°01NC00833](#)

LES RÈGLES DE GESTION DU F.M.P.E.

1/ La situation du FMPE

- Le fonctionnaire est placé dans une situation spécifique temporaire, dans l'attente d'un nouvel emploi

« Considérant qu'il résulte des dispositions des articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale que les fonctionnaires, pris en charge par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, sont placés directement sous l'autorité du président de l'instance de gestion, qui, bien qu'exerçant à l'égard du fonctionnaire toutes prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination, n'a pas pour autant la qualité d'employeur à l'égard des agents concernés qui, placés dans une situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi, ne peuvent être regardés comme agents dudit centre ; » → [CAA de Nantes, 18 juin 2004, n°02NT00168](#)

- Le fonctionnaire ne devient pas un agent du Centre de gestion ou du CNFPT → [CE, 11 juillet 2000, n° 364409](#)
- Le fonctionnaire n'est pas nommé sur un emploi permanent ou un emploi non permanent du Centre de gestion. Les emplois des FMPE ne sont pas inscrits au tableau des effectifs du Centre de gestion ou du CNFPT

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions combinées que, si la prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi et la gestion de leur carrière dans la perspective d'un reclassement sont confiées au Centre national de la fonction publique territoriale, ce centre n'a pas la responsabilité du recrutement, ni de la nomination de ces fonctionnaires ; que, par suite, ces agents ne peuvent être regardés comme des agents du centre, nonobstant la circonstance qu'ils soient inscrits sur les listes électorales des organes consultatifs paritaires du Centre national de la fonction publique territoriale ; que, dès lors, Mme DANEL, fonctionnaire territorial momentanément privé d'emploi pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale, n'avait pas la qualité d'agent de cet établissement ; » → [CAA de Paris, 19 novembre 1996, n°95PA04022](#)

- Le fonctionnaire est sous l'autorité du président du Centre de gestion ou du Président du CNFPT

Cela résulte de [l'article L.542-9 du Code général de la fonction publique](#) qui pose une règle fondamentale :

« Le fonctionnaire territorial pris en charge est placé sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, qui exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination. L'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire. »

De ce fait, le Président du centre de gestion ou du CNFPT accomplit les actes de gestion afférents à l'agent en lieu et place de l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

- Le fonctionnaire demeure en position d'activité. Autrement dit, les services du Centre de gestion ou du CNFPT gèrent :
 - Le déroulement de carrière (avancement d'échelon, inscription au tableau d'avancement de grade, inscription sur la liste d'aptitude à la promotion interne)
 - La paie
 - La discipline
 - Le temps de travail (congrés de toute nature, compte épargne-temps, astreintes, télétravail)
 - La formation et les congés qui lui sont liés (VAE, bilan de compétences, congé de formation professionnelle, activation du compte personnel de formation)
 - L'appréciation de la valeur professionnelle
 - La mobilité (détachement, disponibilité)
 - La fin de fonctions (démission, abandon de poste, rupture conventionnelle, l'indemnisation du chômage, mise à la retraite)

La prise en charge de l'agent prend la forme d'un arrêté. → [cf. modèle d'arrêté de prise en charge d'un FMPE](#)

2/ Le dossier individuel

La gestion concrète et matérielle du dossier individuel de l'agent implique de scinder celle-ci en deux démarches :

2-1/ LA TENUE DU DOSSIER INDIVIDUEL REGLEMENTAIRE

Deux dispositions juridiques encadrent la tenue du dossier individuel d'un agent

2-1-1/ L'UNICITE DU DOSSIER

L'autorité territoriale doit détenir ou confectionner (s'il s'agit du premier emploi de l'agent) un dossier pour chaque agent titulaire qu'elle emploie.

« *Le dossier individuel de l'agent public doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.* »

→ [Article L.137-1 du Code général de la fonction publique](#)

Le dossier individuel est unique → [Article 1 du décret n°2011-675 du 15 juin 2011](#)

De ce fait, le dossier individuel de l'agent pris en charge par le CNFPT ou le Centre de gestion est conservé par la collectivité ou l'établissement d'origine. Aucune disposition ne prévoit le transfert de ce dossier au Centre de gestion ou au CNFPT. → [CE, 7 août 2007, n°281013](#)

2-1-2/ LE DOUBLE DU CDG

Les textes prévoient déjà que le Centre de gestion tient à jour un second dossier individuel de chaque agent exerçant dans les collectivités et établissements affiliés de son ressort. Néanmoins, ce dossier n'est pas identique à celui constitué par la collectivité. Il s'agit :

- D'une copie
- D'une copie restreinte à sa carrière.

« Le centre de gestion constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire, y compris les stagiaires, indépendamment du dossier prévu à [l'article L.137-1 du Code général de la fonction publique] tenu par la collectivité ou l'établissement public administratif.

Le dossier comporte une copie de celles des pièces figurant dans le dossier principal de l'intéressé qui retracent sa carrière et notamment :

1° Les décisions de nomination ou de titularisation ;

2° Les décisions d'avancement d'échelon et de grade ;

3° Les décisions concernant la mise à disposition, le détachement, la position hors cadre, la disponibilité, la position d'accomplissement du service national, la mise en congé parental, la mise en congé de longue durée ou de longue maladie, l'acceptation de démission, la mise à la retraite ou la radiation des cadres pour quelque motif que ce soit, ainsi que le licenciement pour insuffisance professionnelle ;

4° Les décisions d'affectation ou de mutation ;

5° Les sanctions disciplinaires autres que celles du premier groupe, ainsi que les avis des organismes siégeant en conseil de discipline ;

6° Les décisions individuelles intervenues en matière de formation ainsi que celles qui se rapportent aux périodes de formation suivies par l'intéressé ;

7° Les décisions relatives au reclassement.

L'autorité territoriale transmet au centre de gestion la copie de chacune de ces décisions dans un délai de deux mois. Pour l'application des dispositions du présent article, le centre de gestion peut substituer aux documents précités des fichiers informatiques dans la mesure où ces derniers font apparaître de manière individualisée, pour chaque agent intéressé, le contenu, la date d'intervention et la date de prise d'effet des décisions énumérées ci-dessus. »

→ [Article 40 du décret n°85-643 du 26 juin 1985](#)

Dans ces conditions, si conformément à [l'article L.542-9 du Code général de la fonction publique](#) « Le fonctionnaire territorial pris en charge est placé sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, qui exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination. » et que « L'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire. », cela implique pour le Centre de gestion :

- De transférer à la collectivité ou l'établissement d'origine l'original des actes pris par le Centre de gestion concernant la carrière de l'agent
- De continuer à alimenter le double du dossier détenu par le CDG
- De solliciter de l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'origine une habilitation à accéder au dossier de l'agent et à établir les actes le concernant.

En effet, « Des habilitations sont délivrées par l'autorité administrative ou l'autorité territoriale aux agents chargés de la gestion des dossiers désignés à cet effet. Pour chacun de ces agents, l'habilitation précise les documents et les types d'opérations autorisés ainsi que sa durée. Des habilitations peuvent, le cas échéant, être délivrées, dans les limites de leur domaine d'intervention, à des tiers, notamment aux représentants du personnel, lorsque leur accès au dossier de l'agent est prévu par une disposition législative ou réglementaire. »

→ [Article 6 du décret n°2011-675 du 15 juin 2011](#)

2-2/ LA TENUE D'UN DOSSIER DE SUIVI DE L'AGENT

En termes pratiques, le Président du Centre de gestion prend un certain nombre de décisions à l'égard de l'agent FMPE.

Cela concerne :

- La gestion des congés (congés annuels, congés bonifiés, jours ARTT, autorisations d'absence, compte épargne-temps). Les services de la collectivité ou de l'établissement d'origine doivent donner accès au contenu du compte épargne-temps de l'agent aux services du Centre de gestion. Les conditions et les modalités d'alimentation, d'utilisation et le cas échéant de rémunération du CET sont celles du CDG.
- Le paiement de la rémunération. L'agent FMPE est intégré dans l'application métier qui permet d'élaborer les paies des agents du CDG.
- Le suivi de la recherche d'emploi
- La gestion des missions confiées par le Centre de gestion. La modalité de réalisation de la mission (détachement, mise à disposition, convention de mission) importe peu. Les arrêtés et les éventuelles conventions sont élaborés par les services du CDG et signés par le Président du CDG.

3/ L'obligation d'élaboration d'un projet personnalisé

« Dans les trois mois suivant le début de sa prise en charge, le fonctionnaire territorial et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. »

Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire 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. »

→ [Article L.542-10 du Code général de la fonction publique](#)

Le CDG 45 a rédigé une trame de projet personnalisé. Elle est accessible aux collègues des autres CDG.



Le CDG vous accompagne !

Contact : Marie de SAINT ALBIN, Conseillère en évolution professionnelle,

Tél : 02.38.75.66.34 ; courriel : mobilite@cdg45.fr



4/ La recherche effective d'emploi

4-1/ L'OBLIGATION DE S'ENGAGER DANS UNE RECHERCHE ACTIVE D'EMPLOI

Le fonctionnaire pris en charge doit :

- Consacrer son activité aux missions que lui confie le CNFPT ou le CDG et aux actions de reclassement
→ [CE, 16 juin 2003, n°242408](#)
- Suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement lorsque son emploi a été supprimé à la suite d'une réorganisation liée à des transferts de compétences ou la création-dissolution-fusion de groupements de collectivités territoriales
→ [Article L.542-11 du Code général de la fonction publique](#)

Ce point spécifique renforce l'obligation générale prévue par le projet personnalisé de retour à l'emploi.

- Présenter des candidatures soit de manière spontanée soit après transmission par le CDG.
→ [Article L.542-14 du Code général de la fonction publique](#)
- Rendre compte, a minima tous les 6 mois, au Président du Centre de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant une copie de l'ensemble de ses candidatures et des attestations d'entretien d'embauche.
→ [Article L.542-14 du Code général de la fonction publique](#)

Dans ce cadre, le CDG peut exiger toutes les pièces permettant d'apprécier la réalité des candidatures adressées par l'agent. Cela peut prendre la forme d'une copie des profils de postes sur lesquels l'agent s'est positionné, cv, courriers de candidatures, convocations aux entretiens, attestations d'entretien, courriers de réponses des collectivités, etc.

 **A NOTER :** Les agents de catégorie C bénéficient d'une dérogation : « *les emplois proposés doivent se situer territorialement dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe.* » → [Article L.542-18 du Code général de la fonction publique](#) ; Pour les fonctionnaires de catégorie A et B. le périmètre de recherche d'emploi est national !

4-2/ L'OBLIGATION D'ACCOMPAGNEMENT DU CDG

Le CDG n'est pas en reste, en termes d'obligations. Il est astreint à :

4-2-1/ UNE OBLIGATION D'INFORMATION DES POSTES VACANTS

L'agent est obligatoirement informé des emplois créés ou déclarés vacants par le Centre.

→ [Article L.542-12 du Code général de la fonction publique](#)

Concrètement, l'agent est invité à :

- Créer son espace candidat sur le site emploi territorial pour créer des alertes correspondant aux emplois de son grade
- Créer son espace candidat sur le site place de l'emploi public
- Consulter les sites internet spécialisés dans la recherche d'emploi

Ces sites sont :

- Emploi territorial qui regroupe toutes les déclarations de création et vacances d'emplois des collectivités territoriales et leurs établissements publics → www.emploi-territorial.fr
- Place de l'emploi public qui regroupe toutes les offres d'emploi des 3 versants de la fonction publique → www.place-emploi-public.gouv.fr

4-2-2/ UNE OBLIGATION DE « PROPOSITION D'EMPLOI »

Pendant la période de prise en charge, l'agent se voit proposer tout emploi correspondant à son grade.

→ [Article L.542-12 du Code général de la fonction publique](#)

Les textes et la jurisprudence utilisent l'expression « proposition d'emploi » mais cela recouvre en réalité une proposition d'offre d'emploi !

Cette obligation de proposition de poste par le Centre ne saurait se traduire par une procédure mécanique d'information générale mais bien se concrétiser par des propositions personnalisées correspondant au profil du fonctionnaire. Le Centre doit donc assurer un suivi individualisé du fonctionnaire.

« Considérant que si le CNFPT a périodiquement communiqué à M. Y... le bulletin mensuel "carrières territoriales" sur lequel, comme il le soutient, ont pu figurer diverses offres de postes de direction d'établissements d'enseignements artistiques orientés vers la musique, il n'est pas contesté que le CNFPT n'a adressé à l'intéressé, dans le délai de deux ans suivant sa prise en charge, aucune proposition personnalisée d'emploi ; que la COMMUNE DE CRETEIL devait, en conséquence, bénéficier de la réduction de la contribution prévue au dernier alinéa précité de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 ; » → [CAA de Paris, 25 avril 2000, n°98PA00593](#)

Cette obligation de suivi personnalisé a une incidence financière. En effet, « si le centre dont relève le fonctionnaire territorial intéressé ne lui a proposé aucun emploi dans un délai de deux ans à compter de sa prise en charge » la collectivité ou l'établissement d'origine bénéficiera d'une réduction de 10% du montant de la contribution qu'elle verse au CDG → [Article L.542-29 du Code général de la fonction publique](#)

Le Centre n'a pas une obligation de résultat mais une obligation de moyens axée sur une recherche active et personnalisée.

L'établissement assurant la prise en charge doit donc s'assurer que le fonctionnaire postule aux emplois proposés et/ou présente des candidatures spontanées, sans quoi il commet une faute de nature à engager sa responsabilité → [CAA de Paris, 13 février 2007, n° 04PA02305](#)

Sur ce point, l'agent doit entendre que l'offre d'emploi ne porte pas obligatoirement sur le métier qu'il exerçait auparavant. A titre d'exemple, un adjoint technique spécialisé dans les espaces verts peut se voir proposer un emploi dans le secteur du bâtiment ; un attaché possédant une expertise dans le domaine de l'urbanisme et l'aménagement peut se voir proposer un emploi d'attaché en charge des marchés publics !

4-2-3/ UNE OBLIGATION DE SUIVI

Le CDG propose 2 types d'entretiens au FMPE

4-2-3-1/ Le premier entretien

Il a vocation à constituer un entretien d'orientation : l'intérêt est d'aider à faire une mise au point sur sa carrière, ses compétences, ses aspirations professionnelles et de définir une stratégie de carrière adaptée à la réalité du marché de l'emploi.

Comme l'indique le CDG 69, l'entretien vise à établir un plan d'actions pour :

- 1/ Fixer des objectifs de retour à l'emploi
- 2/ Aider à rechercher des offres correspondant au profil de l'agent
- 3/ Etudier l'opportunité de compléter ses compétences par le biais d'un parcours de formation
- 4/ Etudier l'opportunité de procéder à un bilan de compétences.

4-2-3-2/ Les entretiens de suivi :

Le Code général de la fonction publique détermine un rendez-vous minimal tous les 6 mois.

→ [Article L.542-14 du Code général de la fonction publique](#)

En pratique, chaque CDG détermine une fréquence de rencontre des FMPE qu'il prend en charge. L'entretien peut consister en un entretien physique, téléphonique ou dématérialisé (visioconférence ou échange de courriel).

Ces entretiens seront précédés par l'envoi d'une fiche de suivi à remplir sur l'état des recherches d'emploi. Chaque Centre de gestion définit son modèle de fiche de suivi.

4-2-4/ LA PRATIQUE DU CDG 45

Le CDG 45 exerce un suivi qui s'organise de la manière suivante

- Il propose la tenue d'un temps de rencontre entre les services du Centre de gestion et l'agent dans les 2 premiers mois de la période de surnombre. Cet entretien permet :
 - D'informer l'agent sur le cadre général du dispositif. Ce temps d'entretien est l'occasion de sensibiliser l'agent aux contraintes inhérentes à la situation de fonctionnaire momentanément privé d'emploi (perte régulière de rémunération, obligation d'accomplissement de missions sur le territoire départemental, etc.)
 - D'accompagner l'agent dans sa recherche d'emploi. Les services du Centre de gestion peuvent conseiller l'agent sur les techniques de recherche d'emploi (information sur les bourses de l'emploi, rédaction de cv, lettre de motivation, préparation aux entretiens de recrutement, suivi d'un parcours de formation). L'objectif est d'amener l'agent à reprendre un emploi durant l'année de surnombre.
 - De faire le point sur ses compétences. Ainsi, l'année de surnombre peut s'avérer utile pour accomplir un bilan de compétences, lancer une VAE ou mobiliser son CPF

- Il organise un premier entretien dans le courant du mois suivant la prise en charge. Lors de cet entretien, l'agent en charge de l'accompagnement des FMPE au sein du CDG échange avec l'agent sur l'élaboration nécessaire d'un projet personnalisé de retour à l'emploi, avec l'appui du CDG, explicite les droits et obligations de l'agent et retrace les modalités d'accompagnement mises en place par le Centre de gestion. Le conseiller en évolution professionnelle du CDG peut s'appuyer sur les outils de l'accompagnement à sa disposition comme les tests.
- Dans les 3 premiers mois de prise en charge, élabore conjointement avec l'agent et le CNFPT, un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation que l'agent est tenu de suivre. Il recense les compétences de l'agent, définit son projet professionnel et identifie les actions à mettre en œuvre pour le retour à l'emploi (formation, immersion, mise à disposition...). Une fois rempli, ce document est signé par l'agent FMPE et le CDG.
- Informe obligatoirement l'agent des emplois créés ou déclarés vacants par le Centre de gestion sur le site emploi territorial. Pendant la période de prise en charge, l'agent se voit ainsi proposer toute offre d'emploi vacant correspondant à son grade dans les collectivités et établissements du département et limitrophes pour les catégories C et sur la France entière pour les catégories B et A. Ces offres peuvent s'étendre à des emplois ne correspondant pas à son grade mais relevant de sa formation initiale ou s'insérant dans son projet de reconversion. Il appartiendra à l'agent de postuler sur ces offres d'emplois portées à sa connaissance par le Centre de gestion.
- Met en place un suivi dématérialisé des actions mises en œuvre par l'agent au moyen d'un tableau de bord.

Ce dispositif a fait l'objet de la [délibération n°2023-08 du 23 janvier 2023](#)

5/ LA POSSIBILITE DE REALISER DES MISSIONS

Le principe général de gestion d'un FMPE consiste en la possibilité pour le CDG de lui confier des missions pendant sa période de prise en charge.

Le CDG confie des missions dont l'objectif est de maintenir l'agent dans une dynamique d'employabilité, d'élargir son réseau professionnel et d'exercer et valoriser ses compétences professionnelles et de favoriser le retour à l'emploi.

« Pendant la période de prise en charge prévue à l'article L. 542-7, le centre de gestion ou le cas échéant, le Centre national de la fonction publique territoriale, peut confier des missions au fonctionnaire territorial concerné, y compris dans le cadre d'une mise à disposition » → [Article L.542-12 du Code général de la fonction publique](#)



A NOTER : Le refus d'un agent d'accomplir les missions proposées, compte tenu du caractère temporaire de celles-ci, n'est pas constitutif d'un abandon de poste de nature à rompre les liens l'unissant au service. Toutefois, ce comportement peut justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire. → [CE, 25 février 1998, n°171018](#)

Le principe se décline en 2 options :

- La mise à disposition
- La convention de mission → [cf. modèle de convention de mission](#)



Le CDG 45 a délibéré sur l'envoi en mission des FMPE et a retenu l'organisation suivante :

- La convention de mission est utilisée pour les remplacements d'agents indisponibles prévus à l'article L.332-13 du Code général de la fonction publique
- La mise à disposition est utilisée pour pourvoir un emploi permanent pour une durée maximale de 6 mois.

→ cf. [Délibération n° 2023-09 du 23 janvier 2023](#)

5-1/ LA CONVENTION DE MISSION

« Pendant la période de prise en charge prévue à l'article L. 542-7, le centre de gestion ou le cas échéant, le Centre national de la fonction publique territoriale, peut confier des missions au fonctionnaire territorial concerné »

→ [Article L.542-12 du Code général de la fonction publique](#)

Aucune disposition législative n'impose à cette instance d'avoir recours exclusivement à la mise à disposition

→ [CE, 28 décembre 2018, n°411695](#)

Par dérogation à la règle de réduction de 10% de la rémunération chaque année, le FMPE *« perçoit pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. La dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée lorsque ces missions sont accomplies à temps partiel, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application du premier alinéa [rémunération réduite de 10% chaque année]. »*

« Il peut bénéficier du régime indemnitaire de son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées. » → [Article L.542-15 du Code général de la fonction publique](#)

Ces deux paragraphes de l'article L.542-15 précité sont les seuls à régir la situation du FMPE mis en mission par un Centre de gestion. Ces dispositions lacunaires ne couvrent pas l'ensemble des questions auxquelles les Centres de gestion et les agents sont confrontés. Il revient donc à chaque Centre de gestion de préciser ce que recouvre une mission confiée à un FMPE en s'appuyant sur la jurisprudence et les réponses ministérielles.

Lorsque l'agent bénéficie, le cas échéant, du régime indemnitaire, celui-ci est fixé par le conseil d'administration du Centre de gestion de rattachement ou le CNFPT. Pour le CDG 45, une délibération unique a été adoptée.

→ [cf. délibération n°2023-11 du 23 janvier 2023](#)

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions combinées [anciens articles 88, 97, 97 bis de la loi n°84-53 du 26.01.1984] que le conseil d'administration du Centre national de la fonction publique territoriale était compétent pour fixer, par la délibération en date du 29 septembre 1999, le régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires qu'il prend en charge pendant le temps des missions qui leur sont confiées, soit auprès du centre, soit auprès de collectivités ou d'organismes extérieurs ; que le tableau annexé à cette délibération précise que "les montants mensuels alloués selon les filières respectent les limites (...) applicables à chaque grade" ; qu'ainsi l'association requérante n'est pas fondée à soutenir que cette délibération serait entachée d'incompétence ou méconnaîtrait les dispositions législatives ou réglementaires relatives à la rémunération des fonctionnaires des collectivités territoriales» → [CE, 11 juillet 2001, n°227122](#)

La mission ne suspend pas la dégressivité du traitement.

L'agent bénéficie de l'indemnisation de ses frais de déplacement par la collectivité ou l'établissement d'accueil dans les conditions fixées par la réglementation de droit commun

L'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement où s'exerce la mission complète et signe un rapport d'évaluation qui sera pris en compte dans l'appréciation de l'octroi d'un avancement de grade ou d'une promotion interne. → [Article L.542-16 du Code général de la fonction publique](#)

5-2/ LA MISE A DISPOSITION

S'agissant du second cas, la mise à disposition nécessite de respecter la procédure de mise à disposition prévue par le Code général de la fonction publique et le décret n°86-68 du 13 janvier 1986. A cet égard, le CDG :

- N'est plus soumis à l'avis préalable de la CAP depuis le 01.01.2020
- N'est plus soumis à l'avis de la commission de déontologie (devenue HATVP) pour les mises à disposition auprès d'organismes privés à compter du 01.02.2020

« La mise à disposition ne peut avoir lieu que dans les conditions suivantes :

1° Elle doit recueillir l'accord du fonctionnaire ;

2° Elle doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.»

→ [Article L.512-7 du Code général de la fonction publique](#)

Le cas particulier du FMPE amène à nuancer le recueil obligatoire de l'avis favorable de l'agent pour sa mise à disposition. A ce titre, le juge administratif a considéré que si cet accord demeure requis, une succession de refus est susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire à l'encontre de l'agent.

« Considérant que si, en vertu des dispositions combinées des articles 61 et 97 de la loi du 26 janvier 1984, Mlle X ne pouvait être mise à disposition de ces communes sans son accord, la circonstance que celle-ci ait refusé les différentes propositions qui lui ont été ainsi faites, n'était pas, par elle-même, de nature à faire obstacle à ce qu'une sanction disciplinaire soit prononcée à l'encontre de l'intéressée à raison du comportement adopté par celle-ci ; [...] que le caractère systématique et injustifié des refus opposés par l'intéressée d'occuper les emplois correspondant à son grade qui lui étaient proposés, doivent être regardés comme constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire » → [CAA de Nantes, 02 juin 2009, n°08NT02859](#)

« Le fonctionnaire mis à disposition est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, [...] » → [Article L.512-9 du Code général de la fonction publique](#)

« La mise à disposition du fonctionnaire territorial, [...], ne peut avoir lieu que dans les conditions prévues à l'article L. 512-7 et en informant au préalable l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine. » → [Article L.512-12 du Code général de la fonction publique](#)

Dans le cas d'un FMPE, cela signifie que le CDG doit informer l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'origine afin qu'il en informe son organe délibérant.

« Le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition pour y accomplir tout ou partie de son service auprès :

1° D'un ou de plusieurs des organismes mentionnés à l'article L. 512-8 ;

2° Du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour l'exercice de ses missions. »

→ [Article L.512-13 du Code général de la fonction publique](#)

Cela signifie qu'un FMPE peut être mis à disposition simultanément auprès de plusieurs collectivités territoriales ou établissements publics en scindant son temps de travail.

De même, le CDG peut mettre à disposition un FMPE auprès de différents organismes et pas seulement une collectivité. Ainsi, le CDG peut mettre à disposition un agent auprès d'une maison France services, un GIP, un EPCI, une association reconnue d'utilité publique, la FPE ou la FPH. Cette mise à disposition peut s'inclure dans le projet personnalisé de l'agent.

« *Le fonctionnaire territorial peut être mis à disposition auprès de collectivités ou établissements [...] sur un emploi permanent à temps non complet pour y accomplir tout ou partie de son service.* »

→ [Article L.512-4 du Code général de la fonction publique](#)

La mise à disposition d'un FMPE par un Centre de gestion n'entre dans aucun des cas de dérogation à la règle du remboursement prévus par cet article, sauf si cela concerne la :

- Mise à disposition auprès du CSFPT
- Mise à disposition auprès d'un GIP
- Mise à disposition auprès d'une organisation internationale intergouvernementale, d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne
- Mise à disposition auprès d'un Etat étranger, auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un organisme public relevant de cet Etat ou auprès d'un Etat fédéré.

La collectivité ou l'établissement d'accueil doit rembourser au Centre de gestion la rémunération versée au FMPE.

« *La mise à disposition donne lieu à remboursement.* »

→ [Article L.512-15 du Code général de la fonction publique](#)

Cela inclut :

- Le traitement
- L'indemnité de résidence
- Le supplément familial de traitement
- Les charges sociales
- Le complément de traitement indiciaire
- L'indemnité différentielle
- Le régime indemnitaire.

Le régime indemnitaire versé à l'agent est celui prévu par les délibérations du Centre de gestion.

Toutefois, rien n'interdit à la collectivité d'accueil d'octroyer un complément de rémunération à l'agent

→ [Article 9 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#)

6/ L'EXERCICE D'UN CUMUL D'ACTIVITE

Le cumul d'activités peut prendre 3 formes :

- L'exercice d'une activité accessoire
- Le cumul d'activités des agents à temps non complet (< à 70% d'un temps complet soit 24h30 hebdomadaires)
- La création ou la reprise d'une entreprise

Pour chacune de ces situations de cumul, le FMPE doit respecter les procédures prévues aux articles L.123-1 à L.123-8 du Code général de la fonction publique et le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020

→ [cf. rubrique le cumul d'activités, d'emploi et de rémunérations](#)

Le FMPE a l'obligation :

- D'informer le Centre de gestion de tout cumul d'activités lorsqu'il est pris en charge comme un agent à temps non complet dont le temps de travail est inférieur à 70% d'un temps complet
- De solliciter une autorisation d'activité accessoire auprès du Président du CDG. Si l'activité accessoire est exercée chaque année, le FMPE doit renouveler sa demande chaque année.
- De solliciter la délivrance d'un arrêté de temps partiel pour création/reprise d'entreprise auprès du Président du CDG



A NOTER : Seules s'exercent librement, sans déclaration à effectuer auprès du CDG

- La production des œuvres de l'esprit → [Article L.123-2 du Code général de la fonction publique.](#)
- L'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif
→ [Article 10 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'agent.

→ [Article 13 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#)

Dans le cas d'un FMPE, cela implique que l'agent doit déposer une demande de congés annuels pour exercer une activité accessoire pendant les heures d'ouverture du CDG. A défaut, l'activité accessoire s'exerce en dehors des heures d'ouverture du CDG ou de la collectivité ou de l'établissement où l'agent est en mission ou mis à disposition.

En termes de rémunération, le Code général de la fonction publique prévoit que « *Sa rémunération nette est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.* »

→ [Article L.542-15 du Code général de la fonction publique](#)

Les revenus tirés d'une activité accessoire sont déduits de la rémunération versée par le CDG. En effet, Les activités exercées en parallèle par le fonctionnaire ne peuvent favoriser une augmentation de sa rémunération.

→ [CAA de Paris, 5 octobre 2006, n°04PA00649](#)

Concrètement, seule la situation de l'activité accessoire est concernée. En effet, dans l'hypothèse de la reprise/création d'entreprise, l'agent prend un temps partiel à 50% qui réduit déjà sa rémunération.

A cet effet, l'agent doit transmettre au Centre de gestion un état des sommes perçues (nettes et brutes) ainsi que les justificatifs : photocopie des bulletins de paie ou des factures de ses prestations.

7/ LE DEROULEMENT DE CARRIERE

L'agent est en position d'activité et continue à bénéficier des droits liés à cette position. De ce fait, les périodes de prise en charge par le CDG sont considérées comme des périodes de services effectifs dans le calcul des droits à l'avancement.



Il bénéficie :

- Des avancements d'échelon
- Des avancements de grade
- Des promotions internes

Il convient de souligner que le FMPE ne bénéficie d'aucun avantage particulier mais à l'inverse n'est pas pénalisé dans son déroulement de carrière en raison de sa situation particulière et temporaire.

Il s'ensuit que « *Le fonctionnaire territorial pris en charge concourt pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont il relève et qui appartiennent au même cadre d'emplois.* » → [Article L.542-16 du Code général de la fonction publique](#)

Le juge a confirmé qu'il était possible aux FMPE de prétendre à un avancement de grade
→ [CE, 12 juin 2013, n°346847](#)

Le CDG ou le CNFPT ne peut donc pas adopter une position de principe empêchant les FMPE de bénéficier d'un avancement de grade ou d'une inscription sur la liste d'aptitude à la promotion interne.

Pour apprécier la possibilité d'octroyer un avancement de grade ou une promotion interne, le Président du CDG tient compte des comptes rendus d'appréciation de la valeur professionnelle et des rapports d'évaluation de l'agent rédigés par les collectivités ou établissements où l'agent est en mission, en mise à disposition ou en détachement.

8/ LES DROITS A LA FORMATION

« *Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public. Il favorise son développement professionnel et personnel. Il facilite son parcours professionnel, sa mobilité et sa promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants. Il permet son adaptation aux évolutions prévisibles des métiers. Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.* »
→ [Article L.421-1 du Code général de la fonction publique](#)

Le FMPE dispose donc des mêmes droits à la formation que l'ensemble des fonctionnaires du CDG. Cependant, ces droits sont de 2 natures :

8-1/ DES DROITS A LA FORMATION « CONTRAINTS » !

[L'article L.421-6 du Code général de la fonction publique](#) qui rappelle que « *L'agent public peut être tenu de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par son statut particulier ou par les règles qui lui sont applicables.* »

A cet égard, il est rappelé qu'à l'ouverture de la période de prise en charge par le CDG, l'agent doit élaborer conjointement avec ce dernier un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi.

« Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire 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. »

→ [Article L.542-10 du Code général de la fonction publique](#)

Par ailleurs, « Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé à la suite d'une réorganisation prévue [transfert de compétences, dissolution, fusion, de groupements de collectivités] est tenu de suivre, pendant la période de prise en charge prévue par la présente section, toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement que le centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale sont tenus de lui proposer. » → [Article L.542-11 du Code général de la fonction publique](#)

Au regard de ces textes, force est de constater que le FMPE est donc fortement contraint dans son parcours de formation. Une partie des formations suivies par l'agent peut être imposée par le CDG.

8-2/ DES DROITS A LA FORMATION CHOISIS :

Comme tout agent, le FMPE peut bénéficier :

- D'un congé de formation professionnelle ;
- D'un congé pour validation des acquis de l'expérience ;
- D'un congé pour bilan de compétences.
→ Articles [L.422-1](#) et [L.422-3](#) du Code général de la fonction publique
- « De périodes de professionnalisation comportant des actions de formation en alternance en vue de lui permettre :
1° Soit d'exercer de nouvelles fonctions au sein d'un même corps ou cadre d'emplois ;
2° Soit d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois. »
→ [Article L.422-2 du Code général de la fonction publique](#)
- Du congé de transition professionnelle
→ [Article 34 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007](#)
- De son compte personnel d'activité, si ce dernier souhaite utiliser les jours accumulés sur ce compte. En effet, « Un agent public peut faire valoir les droits qu'il a précédemment acquis au titre de son compte personnel d'activité auprès de toute personne publique ou privée qui l'emploie, selon les modalités du régime dont il relève au moment de sa demande. » → [Article L.422-5 du Code général de la fonction publique](#)

Qu'elles fassent partie du projet personnalisé, de formations imposées par le CDG ou relèvent d'une démarche individuelle de l'agent, ces formations sont prises en charge par le CDG. Cela découle logiquement de la combinaison de l'article L.542-9 et L.421-2 du Code général de la fonction publique qui à la fois transfèrent l'autorité sur l'agent au président du CDG et à l'obligation de tout employeur public d'élaborer une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale tout au long de la vie pour ses agents. L'indemnisation des frais engagés est effectuée par le CDG de rattachement, sur déclaration d'un état de frais et sur présentation de l'attestation de présence au stage.

→ [cf. étude relative aux frais de déplacements](#)

→ [cf. délibération n°2023-10 du 23 janvier 2023 relative aux modalités de prise en charge des frais de formation des FMPE](#)

Pour les formations CNFPT, l'hébergement est assuré par le CNFPT si la distance entre le lieu de formation et la résidence administrative est à plus d'une heure de transport et les repas du midi sont pris en charge par le CNFPT.



9/ LES DROITS SYNDICAUX

Le FMPE possède les mêmes droits que tout fonctionnaire

→ [Article L.113-1 du Code général de la fonction publique](#)

Il peut donc exercer une activité syndicale :

- Soit en tant que simple membre d'un syndicat. Dans ce cas de figure, il doit solliciter des autorisations d'absence et des décharges d'activité de services auprès du Président du CDG.
→ [cf. rubrique : Le droit syndical](#)
- Soit en tant que représentant du personnel élu auprès d'une instance consultative. Ces instances sont celles rattachées au CDG : Comité social territorial du CDG, CAP de la catégorie de l'agent placés auprès du CDG. Le FMPE est à la fois électeur et éligible à ces instances.

 **A NOTER :** le FMPE détaché ou mis à disposition est pris en compte dans l'effectif de la collectivité ou l'établissement où il exerce. Il sera donc électeur et éligible aux instances consultatives dont dépend cette collectivité ou cet établissement (ex : CST de la commune où l'agent intervient lorsque la commune compte plus de 50 agents titulaires à temps plein) → [Article 31 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021](#)

10/ LES DROITS EN MATIERE D'ACTION SOCIALE ET DE PROTECTION SOCIALE

Dans la mesure où le FMPE n'est pas considéré comme un agent du Centre de gestion, il ne bénéficie pas des prestations d'action sociale et de protection sociale complémentaire des agents du CDG.

En l'absence de dispositions juridiques (textes ou jurisprudences) L'agent n'est donc pas couvert par une protection sociale complémentaire !

À ce titre, le CDG doit recommander à l'agent de contracter, à titre personnel, une garantie individuelle de maintien de salaire.

11/ LE DROIT A LA SANTE

Comme le fonctionnaire momentanément privé d'emploi demeure en position d'activité, il est soumis, conformément à l'article L.542-9 du Code général de la fonction publique, à des règles identiques aux autres fonctionnaires en matière de santé.

11-1/ LES CONGES POUR MALADIE OU ACCIDENT

11-1-1/ La situation du fonctionnaire

Le fonctionnaire momentanément privé d'emploi peut bénéficier de droits à congés en raison de la maladie ou d'un accident dans deux situations :

- Il était en congé de maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée) ou en CITIS pendant sa période de surnombre au sein de sa collectivité d'origine. Dans ce cas de figure, son congé, quel qu'il soit, n'est pas interrompu lors de sa mise à disposition au CDG et perdure jusqu'à extinction des droits, pendant le temps où il est rattaché au CDG.
- Il tombe malade ou a un accident pendant la période où il est rattaché au CDG. Le CDG le place alors en congé maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée) ou en CITIS (accident de travail ou maladie professionnelle)

11-1-2/ Le placement en congé du fonctionnaire

- Conformément à [l'article L.822-1 du Code général de la fonction publique](#), il bénéficie de manière générale de droits à congés maladie ordinaire lorsque cette maladie est constatée par un médecin et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.
- Conformément à [l'article L.822-6 du Code général de la fonction publique](#), il « a droit à des congés de longue maladie, dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. »
- Conformément à [l'article L.822-12 du Code général de la fonction publique](#), « le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint de :
1° Tuberculose ;
2° Maladie mentale ;
3° Affection cancéreuse ;
4° Poliomyélite ;
5° Déficit immunitaire grave et acquis. »
- Conformément à [l'article L.822-21 du Code général de la fonction publique](#), « le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service [CITIS] lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à :
1° Un accident reconnu imputable au service tel qu'il est défini à l'article L. 822-18 ;
2° Un accident de trajet tel qu'il est défini à l'article L. 822-19 ;
3° Une maladie contractée en service telle qu'elle est définie à l'article L. 822-20. »
- Conformément à [l'article 36 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) « en cas d'affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, le fonctionnaire bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. »

11-1-3/ La rémunération du fonctionnaire

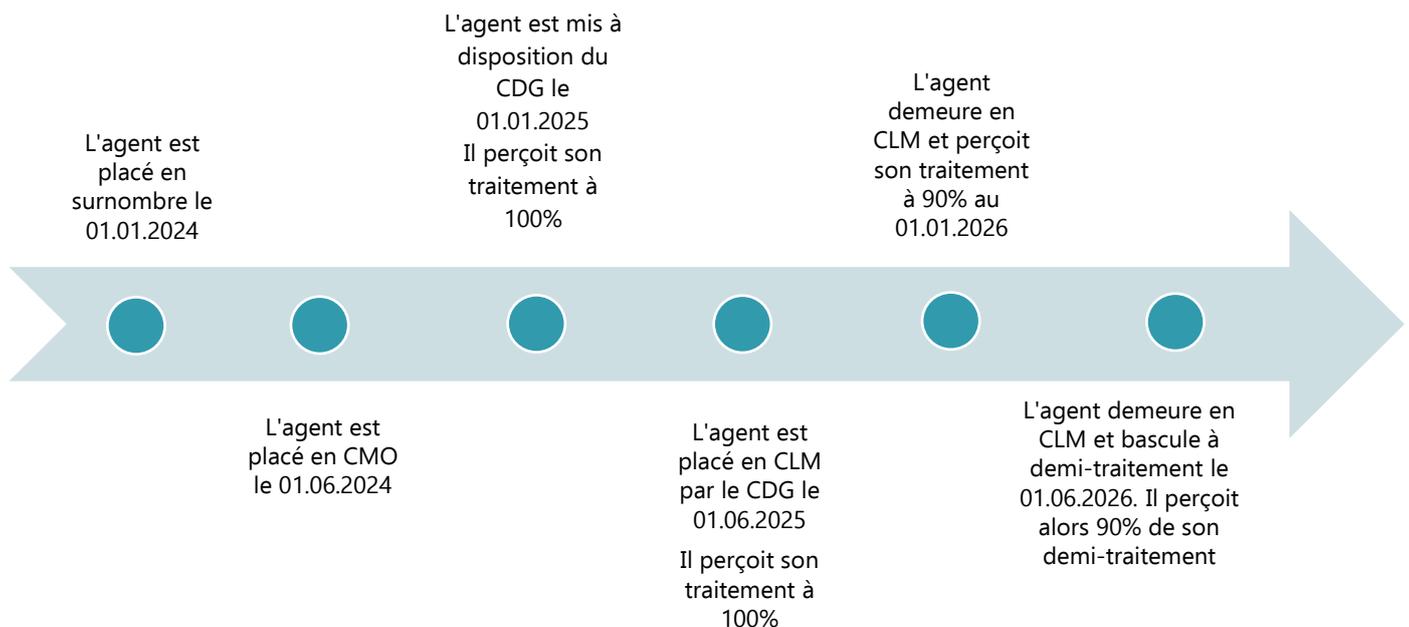
2 règles s'appliquent : la rémunération spécifique au congé pour maladie ou au CITIS **ET** la dégressivité de la rémunération du FMPE.



Pour le fonctionnaire rattaché à la CNRACL (fonctionnaire à temps complet ou à temps non complet supérieur à 28h hebdomadaires), le CDG versera à l'agent un traitement calculé de la manière suivante :

1. Détermination du montant du traitement perçu par l'agent
2. Application des règles de rémunération liées au congé maladie octroyé (ex : passage à demi-traitement)
3. Le cas échéant, application de la dégressivité

➤ Exemple : agent CNRACL à 100%



Pour le fonctionnaire rattaché à l'IRCANTEC (fonctionnaire à temps non complet en deçà de 28h hebdomadaires), le CDG engagera la procédure de subrogation : cela implique que le CDG :

- Percevra de la CPAM les indemnités journalières (IJ) en lieu et place de l'agent
- Déduira le montant des indemnités journalières du montant du traitement versé à l'agent.
- Versera à l'agent un traitement calculé de la manière suivante :
 4. Détermination du montant du traitement perçu par l'agent
 5. Application des règles de rémunération liées au congé maladie octroyé (ex : passage à demi-traitement)
 6. Le cas échéant, application de la dégressivité
 7. Déduction du montant des indemnités journalières

→ [Article 38 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Dans tous les cas de figure, le Centre de gestion devra s'assurer que son contrat d'assurance statutaire couvre les FMPE afin de pouvoir être remboursé des frais engagés au titre de la couverture des droits à congé maladie ou accident.

11-1-4/ La contribution de la collectivité ou l'établissement d'origine

Aucun texte ne prévoit une suspension ou une réduction de la contribution de la collectivité ou l'établissement d'origine pendant la période de congés pour maladie ou accident

11-1-5/ La fin du congé maladie

A l'issue des droits à congé maladie, le CDG peut engager, selon les cas, l'une des procédures suivantes :

- L'octroi d'un temps partiel thérapeutique (TPT). Cela n'est possible qu'à la condition que l'agent soit placé en mission ou mis à disposition. A défaut, l'agent ne peut pas bénéficier du TPT puisqu'il n'exerce aucune fonction.
- La période préparatoire au reclassement (PPR). Cette PPR peut s'inclure dans le projet personnalisé de l'agent mentionné préalablement → [cf. point 3](#)
- Le licenciement (fonctionnaire IRCANTEC) ou la retraite pour invalidité (fonctionnaire CNRACL)
- La disponibilité d'office pour raisons de santé avec maintien du demi-traitement ou la perception d'indemnité de coordination.

 **A NOTER :** En l'absence de précisions apportées par les textes, les préconisations énoncées ci-dessus relèvent de l'interprétation des services du CDG 45. Elles découlent d'une lecture « logique » des textes mais demeurent néanmoins soumise à l'appréciation souveraine du juge administratif.

11-2/ LA MEDECINE PREVENTIVE

L'agent est soumis aux examens prévus au titre de la médecine préventive. Le service de médecine professionnelle du CDG ou du CNFPT assure la visite médicale des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

« Les agents des collectivités et établissements [...] bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans. » → [Article 20 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)

Le FMPE est couvert par des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux

→ [Article 23 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#)

12/ LES DROITS A CONGES

L'agent dispose de 25 jours de congés annuels à l'identique des autres fonctionnaires puisqu'il est en position d'activité.

« Tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés. » → [Article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)

L'agent bénéficie également d'un jour de congé supplémentaire lorsque *« le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours. »*

→ [Article 1 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985](#)



Le calendrier des congés est fixé par le Président du CDG en tenant compte des missions et des mises à disposition de l'agent et des souhaits exprimés par ce dernier. Les demandes de congés sont déposées auprès du Président du CDG dans un délai déterminé par un règlement interne du CDG.

L'agent ne bénéficie pas de jours RTT puisque son temps de travail est fixé à 1607h soit 35h hebdomadaires.

L'agent n'a pas la possibilité d'ouvrir, alimenter et utiliser un compte-épargne temps pendant sa période de prise en charge car sa situation ne répond pas aux conditions énoncées à [l'article 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#) : « agent exerçant ses fonctions au sein des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés [à l'article L.2 du Code général de la fonction publique], employé de manière continue et ayant accompli au moins une année de service » dans la collectivité ou l'établissement.

Dans le cadre d'une mission ou mise à disposition, si la période comprend des jours de fermeture du service de la collectivité ou l'établissement d'accueil où est affecté l'agent (jours ARTT déposés par l'ensemble des agents du service), l'agent doit poser un congé annuel d'une durée équivalente.

Par ailleurs, l'agent est soumis aux mêmes dispositions que l'ensemble des fonctionnaires pour les congés de maternité, paternité et d'adoption.

13/ LA PRISE EN COMPTE DE LA PERIODE DE PRISE EN CHARGE AU TITRE DE LA RETRAITE

Pendant la prise en charge, le fonctionnaire continue d'acquérir des droits à pension.

Sa rémunération étant calculée sur la même quotité de temps de travail, la dégressivité n'a aucun impact sur le calcul de ses droits à pension.

« Il convient tout d'abord de rappeler que, pendant la période prise en charge, le FMPE continue d'acquérir des droits à pension » → [Avis du Conseil d'Etat du 11 juillet 2000, n°364 409](#).

Cette période, qui donne lieu à perception d'un 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.

S'agissant du décompte des trimestres liquidables, seule la quotité de travail peut conduire à moduler les droits à pension. Or, la dégressivité de la rémunération du FMPE n'est aucunement liée à sa quotité de travail.

En l'absence de sur-cotisation prévue par les textes, le FMPE n'est redevable des cotisations que sur son traitement après application de la réduction. Ceci est sans incidence sur ses droits à pension.

Enfin, la réduction de la rémunération n'a pas d'effet sur la pension de retraite de l'agent. Le FMPE conserve en effet son indice correspondant à l'emploi, au grade et à l'échelon effectivement détenus depuis six mois au moins avant sa mise en retraite et qui, seul, sert à calculer le montant de sa pension, indépendamment de la quotité de traitement perçue. »

→ [Note d'information relative à la mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi \(FMPE\) – NOR INTB172633C – 3 octobre 2017](#)

14/ LA REMUNERATION

14-1/ LA COMPOSITION DE LA REMUNERATION

L'article L.712-1 du Code général de la fonction publique pose le principe selon lequel « Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- 1° Le traitement ;
- 2° L'indemnité de résidence ;
- 3° Le supplément familial de traitement ;
- 4° Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire. »

L'article L.712-2 du Code général de la fonction publique précise que « Le montant du traitement est fixé en fonction du grade du fonctionnaire et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé. »

Il ressort de ces articles que :

- Le salaire d'un fonctionnaire est dénommé « rémunération ».
- La rémunération est composée a minima
 - Du traitement également dénommé « traitement de base » ou « traitement indiciaire »
 - De l'indemnité de résidence
 - Du supplément familial de traitement
 - Des primes et indemnités

S'ajoutent :

- Automatiquement à cette liste les charges sociales (cotisations sociales + contributions patronales)
 - ↳ cf. rubrique relative aux charges sociales
- + le cas échéant :
 - La GIPA
 - Le complément de traitement indiciaire
 - L'indemnité différentielle

 **A NOTER :** Le traitement et L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités font l'objet d'études spécifiques :

- cf. rubrique relative au traitement de l'agent public
- Cf. rubrique relative à l'indemnité de résidence
- Cf. rubrique relative au supplément familial de traitement
- Cf. rubrique relative au RIFSEEP

Au regard des règles énoncées ci-dessus, force est de constater que la rémunération du FMPE constitue une situation spécifique. En effet, « *Le fonctionnaire territorial pris en charge perçoit la première année l'intégralité de sa rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette rémunération est ensuite réduite de 10 % chaque année. Il [L'agent] peut bénéficier du régime indemnitaire de son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées.* » → [Article L.542-15 du Code général de la fonction publique](#)

La rédaction des deux premiers alinéas de l'article L.542-15 du Code général de la fonction publique, modifie la définition du terme rémunération présentée ci-dessus. Il en résulte que dans le cas d'un FMPE :

❶ La rémunération est restreinte au :

- Traitement indiciaire. Sur ce point, il convient de préciser que pour l'agent à temps non complet, « *L'intéressé perçoit, au cours de la période de prise en charge par le centre de gestion, la rémunération prévue à cet article rapportée à la quotité du temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé.* » → [Article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)
- Charges sociales
- *L'indemnité de résidence. Le taux applicable pour l'indemnité de résidence est déterminé en fonction de la résidence administrative de l'agent qui se situe au siège de la délégation régionale ou interdépartementale du CNFPT assurant l'exécution de ses actions de reclassement ou au siège du CG auprès duquel il est placé* → [CAA de Nantes, 18 juin 2004, n°02NT00168](#)

Par ailleurs, « *Les agents dont le traitement est inférieur ou égal à celui correspondant à l'indice majoré mentionné au premier alinéa de l'article 8 du présent décret perçoivent l'indemnité de résidence afférente à cet indice.* » L'indice majoré énoncé à l'article 8 est l'indice 352 (indice brut 382) → [Article 9 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#)

- *Le supplément familial de traitement*

« *Le supplément familial de traitement comprend un élément fixe et un élément proportionnel. Pour les personnels rémunérés par un traitement indiciaire établi en application de l'article 2 du présent décret, l'élément proportionnel est calculé en pourcentage dudit traitement. Les pourcentages fixés pour l'élément proportionnel s'appliquent à la fraction du traitement assujéti à retenue pour pension n'excédant pas le traitement afférent à l'indice majoré 717 (indice brut 879). Les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à l'indice majoré 449 (indice brut 524) perçoivent le supplément familial de traitement afférent à cet indice.* »

→ [Article 10 bis du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#)

+ le cas échéant :

- Le complément de traitement indiciaire
- L'indemnité différentielle

En revanche, le fonctionnaire pris en charge ne peut se voir attribuer la GIPA, dont le versement est conditionné par l'occupation effective d'un emploi en application de l'article 9 du décret n°2008-539 du 6 juin 2008

→ [CAA de Nantes, 15 octobre 2015, n°14NT00462](#)

❷ La rémunération ainsi définie est réduite de 10% par an

❸ L'agent ne perçoit aucun régime indemnitaire sauf s'il est affecté en mission ou mis à disposition.

→ [CE, 11 juillet 2001, n°227122, ARTIC](#)

14-2/ L'APPLICATION DE LA DEGRESSIVITE

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 a inséré une première règle de dégressivité de la rémunération par tranche de 5% par an à compter de la 3^{ème} année de prise en charge et dans la limite d'un plancher de 50% atteint à l'issue de la douzième année de prise en charge.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a remplacé ces dispositions en insérant une seconde règle de dégressivité par tranche de 10% par an à compter de la 2^{ème} année de prise en charge et jusqu'à 0% et par conséquent le licenciement de l'agent → Articles 78 et [94 XVI de la loi n°2019-828 du 6 août 2019](#)

Rémunération d'un FMPE		
Année de prise en charge	Dispositions de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016	Dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
1 ^{ère} année	100%	100%
2 ^{ème} année	100%	90%
3 ^{ème} année	95%	80%
4 ^{ème} année	90%	70%
5 ^{ème} année	85%	60%
6 ^{ème} année	80%	50%
7 ^{ème} année	75%	40%
8 ^{ème} année	70%	30%
9 ^{ème} année	65%	20%
10 ^{ème} année	60%	10%
11 ^{ème} année	55%	Licenciement
12 ^{ème} année	50%	
13 ^{ème} année et +	50%	

Les fonctionnaires pris en charge avant la publication de la loi du 6 août 2019 sont concernés par ces nouvelles règles selon les modalités suivantes :

➤ Exemple d'un FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans à l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 06 août 2019

Dates	Prise en charge 1 ^{er} mars 2009	1 ^{er} mars 2015	1 ^{er} mars 2016	1 ^{er} mars 2017	1 ^{er} mars 2018	22 avril 2018	22 avril 2019	22 avril 2020	8 août 2020
Pourcentage de prise en charge	100%	100%	100%	100%	100%	95% ¹	90%	85%	0%

¹ La note d'information NORINTB172633C du 3 octobre 2017 indiquait que l'article 82 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 qui prévoyait une réduction de 5 % par an ne commençait à s'appliquer qu'à compter du 22 avril 2018.

→ [Article 94 XVI 4° de la loi n°2019-828 du 06 août 2019](#) « la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans, à la date de publication de la présente loi, du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date. »

➤ **Exemple d'un FMPE pris en charge depuis moins de 10 ans à l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 et avant l'entrée en vigueur de la loi du 20.04.2016**

Dates	Prise en charge 1 ^{er} mars 2015	1 ^{er} mars 2016	1 ^{er} mars 2017	1 ^{er} mars 2018	22 avril 2018	22 avril 2019	22 avril 2020	8 août 2020	8 août 2025
Pourcentage de prise en charge	100%	100%	100%	100%	95%	90%	85%	75%	0%

→ [Article 94 XVI 4° de la loi n°2019-828 du 06 août 2019](#) « Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. »

➤ **Exemple d'un FMPE pris en charge entre l'entrée en vigueur de la loi du 20.04.2016 et celle du 6 août 2019 et depuis plus de 2 ans à l'entrée en vigueur de cette loi.**

Dates	Prise en charge 1 ^{er} mars 2017	1 ^{er} mars 2018	1 ^{er} mars 2019	1 ^{er} mars 2020	8 août 2021	8 août 2022	8 août 2023	8 août 2026	8 août 2027
Pourcentage de prise en charge	100%	100%	100%	95%	85% ²	75%	65%	35%	0%

² La dégressivité de 10% s'applique 1 an après la date de publication de la loi.

→ [Article 94 XVI 1° de la loi n°2019-828 du 06 août 2019](#) « Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi ; »

➤ **Exemple d'un FMPE pris en charge entre l'entrée en vigueur de la loi du 20.04.2016 et celle du 6 août 2019 et depuis moins de 2 ans à l'entrée en vigueur de cette loi.**

Dates	Prise en charge 1 ^{er} mars 2018	1 ^{er} mars 2019	1 ^{er} mars 2020	1 ^{er} mars 2021	1 ^{er} mars 2022	1 ^{er} mars 2023	1 ^{er} mars 2024	1 ^{er} mars 2027	1 ^{er} mars 2028
Pourcentage de prise en charge	100%	100%	90% ³	80%	70%	60%	50%	20%	0%

³ La dégressivité de 10% s'applique deux ans après la date de prise en charge

→ [Article 94 XVI 1° de la loi n°2019-828 du 06 août 2019](#) « Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ; »

➤ **Exemple d'un FMPE pris en charge après l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019**

Dates	Prise en charge 1 ^{er} mars 2020	1 ^{er} mars 2021	1 ^{er} mars 2022	1 ^{er} mars 2023	1 ^{er} mars 2024	1 ^{er} mars 2025	1 ^{er} mars 2026	1 ^{er} mars 2029	1 ^{er} mars 2030
Pourcentage de prise en charge	100%	90% ⁴	80%	70%	60%	50%	40%	10%	0%

⁴ La dégressivité de 10% s'applique 1 an après la date de prise en charge

14-3/ L'ACCOMPLISSEMENT D'UNE MISSION

Le FMPE placé en mission soit sous la forme d'une convention de mission soit sous la forme d'une mise à disposition bénéficie d'un régime spécifique :

- L'exercice d'une mission ne suspend pas le décompte de la dégressivité de la rémunération
- L'exercice d'une mission permet à l'agent de percevoir la totalité de son traitement indiciaire et des accessoires au traitement
- L'exercice d'une mission permet, le cas échéant, à l'agent, de bénéficier du régime indemnitaire arrêté par le conseil d'administration du Centre de gestion et correspondant à son grade.
 - [CE, 8 septembre 1999, n°189489](#)
 - [cf. délibération n°2023-11 du 23 janvier 2023](#)
- Dans le cadre d'une mise à disposition, un régime indemnitaire complémentaire, « calé » sur le RIFSEEP octroyé au sein de la collectivité ou l'établissement d'accueil peut être négocié avec la collectivité d'accueil.

Exemple : un FMPE du grade d'attaché territorial mis à disposition d'une commune sur un emploi de directeur financier peut bénéficier du RIFSEEP afférent au groupe de fonctions auquel l'emploi de directeur financier est rattaché.

→ [Article L.542-15 du Code général de la fonction publique](#)

 **A NOTER** : Si une mission est effectuée à temps partiel ou temps non complet, l'agent ne perçoit le traitement indiciaire et le cas échéant le régime indemnitaire qu'à hauteur de la quotité de temps partiel ou temps non complet dévolue à cette mission.

Exemple :

Un adjoint technique est pris en charge à hauteur de 30/35è par le CDG depuis 2 ans

Il est placé en mission dans une collectivité à hauteur de 20/35è

Il percevra :

- un traitement indiciaire complet à hauteur de 20/35è
- + un traitement indiciaire à hauteur de 10/35è dont le montant sera réduit de 10% [la baisse de 10% n'intervient qu'à compter de la seconde année de prise en charge]
- + un régime indemnitaire (ex : IFSE du RIFSEEP), si le CDG a délibéré en ce sens à hauteur de 20/35è
- + un complément de régime indemnitaire s'il est mis à disposition et que la collectivité ou l'établissement d'accueil a délibéré pour permettre aux FMPE de bénéficier d'un complément de rémunération.

14-4/ LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT

La résidence administrative du FMPE est le territoire de la commune sur lequel se situe le siège de l'instance de prise en charge.

« 1° Résidence administrative : le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté ou lorsqu'un centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale assurent la prise en charge d'un fonctionnaire, le siège du centre de gestion ou le siège des délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale.

Lorsqu'il est fait mention de la résidence de l'agent, cette résidence est sa résidence administrative ; »

→ [Article 4 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)

Le FMPE bénéficie du remboursement :

- D'une partie de son abonnement à un transport en commun pour son déplacement domicile-travail.
→ [Décret n°2010-676 du 21 juin 2010](#)
- Du forfait mobilités durables s'il est mis en place par une délibération du CDG ou du CNFPT
→ [Décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020](#)

Il s'opère par l'envoi d'un état mensuel par l'agent au Centre de gestion. En cas de mission ou de mise à disposition, si la résidence familiale est plus proche du lieu de travail, elle sera retenue pour le calcul des droits à indemnisation.

Les indemnités liées au remboursement des frais de déplacement de l'agent en mission sont prises en charge dans les conditions suivantes :

- Pour les déplacements domicile-travail, lorsque l'agent remplit les conditions fixées par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010, la prise en charge des titres d'abonnement souscrits par l'agent est partagée entre le Centre de gestion et la collectivité ou l'établissement d'accueil au prorata du temps réalisé au sein de chaque organisme. Dans ce cas, la collectivité ou l'établissement d'accueil remboursera au centre de gestion la part qui lui est imputable et le Centre de gestion versera la totalité de l'indemnité, chaque mois, à l'agent.
- Pour les déplacements liés aux fonctions exercées par l'agent au sein de la collectivité ou l'établissement d'accueil, le remboursement des frais supportés à cette occasion sera pris en charge par la collectivité ou l'établissement d'accueil conformément à l'article 16 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001. Le remboursement sera réalisé dans les conditions fixées par les articles 5 à 6 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 et les dispositions du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006. A ce titre, tout déplacement fera l'objet d'un ordre de mission de la part de l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'accueil qui en fixera le lieu, la durée et l'objet.

 **A NOTER :** Le FMPE ne bénéficie d'aucun remboursement de frais de déplacement quand il se rend à des entretiens de recrutement. Ce motif ne figure pas parmi ceux autorisant le remboursement de frais de déplacements

La résidence administrative est fixée au siège du CDG. C'est l'option retenue par le CDG 45 par la délibération du 21.02.2014. Toutefois, certains CDG retiennent la résidence personnelle pour calculer le montant des remboursements de frais de déplacement lorsque cela est plus favorable à l'agent.

14-5/ L'INDEMNITE DE CHANGEMENT DE RESIDENCE

Si le fonctionnaire est obligé de déménager suite à sa prise en charge par le CDG ou le CNFPT, il a « *droit à l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 25 ou à l'article 26 du décret du 28 mai 1990 susvisé majorée de 20 % et à la prise en charge des frais mentionnés au 1° de l'article 24 du même décret lorsque le changement de résidence est rendu nécessaire : [...]*

2° a) Par la prise en charge du fonctionnaire par le Centre national de la fonction publique territoriale ou un centre de gestion en application des articles 53, 67 et 97 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Toutefois, l'indemnité n'est accordée qu'au fonctionnaire qui n'a pas été affecté dans un nouveau poste dans le délai d'un an à compter de la date de prise en charge ; elle est alors calculée sur la base des taux d'indemnités applicables à la fin de cette période »
→ [Article 9 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)

La prise en charge des frais de changement de résidence comporte :

1° La prise en charge du transport des personnes de l'agent et des membres de sa famille entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative selon les conditions de prise en charge des frais de déplacement dans la fonction publique (utilisation du véhicule personnel avec octroi des indemnités kilométriques ou indemnisation sur la base du tarif public de voyageurs le moins onéreux)

2° L'attribution d'une indemnité forfaitaire de changement de résidence

Les frais de transport des personnes sont en principe pris en charge par la collectivité ou l'établissement d'accueil. Toutefois, il existe une exception à ce principe. En effet, les frais de transport sont à la charge de la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent lorsque le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT ou le CDG

→ [Article 16 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)

L'indemnité forfaitaire comprend tous les frais autres que les frais de transport des personnes (transport des bagages ou transport du mobilier). Elle est majorée de 20%. Elle n'est due qu'après 1an de prise en charge par le CNFPT ou le CDG. Elle est due par la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent.

→ [Article 9 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001](#)

15/ LA DISCIPLINE

Le FMPE peut se voir infliger des sanctions disciplinaires. Celles-ci se justifient par :

- Le refus d'accomplir les missions proposées :

« Considérant que, contrairement à ce que soutient le centre de gestion, le refus de Mme X... de remplir les missions qui lui avaient été proposées ne pouvait être regardé, compte tenu du caractère temporaire de celles-ci, comme constitutif d'un abandon de poste de nature à rompre les liens l'unissant au service ; qu'ainsi, et alors même que son comportement aurait été de nature à justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre, [...]

→ [CAA de Nantes, 12 avril 1995, n°94NT00654](#)

- ➔ Le refus répété d'accepter des mises à disposition :

« Considérant qu'à la suite de la suppression de l'emploi de directeur de l'école de musique de la commune de Sainte-Maure-de-Touraine qu'elle occupait, Mlle X, assistante spécialisée d'enseignement artistique, a été prise en charge, à compter du 3 juillet 1997, par le CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'INDRE-ET-LOIRE ; que, par une délibération du 25 juin 2007, le conseil d'administration dudit centre de gestion a décidé de proposer, sous certaines conditions, la mise à disposition des agents privés d'emploi dont il avait la charge et d'adresser une offre à cette fin aux collectivités et aux établissements publics des départements d'Indre-et-Loire et du Cantal ; que le CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'INDRE-ET-LOIRE a alors invité Mlle X à se présenter à la mairie de plusieurs communes susceptibles de disposer d'un emploi vacant ; que si, en vertu des dispositions combinées des articles 61 et 97 de la loi du 26 janvier 1984, Mlle X ne pouvait être mise à disposition de ces communes sans son accord, la circonstance que celle-ci ait refusé les différentes propositions qui lui ont été ainsi faites, n'était pas, par elle-même, de nature à faire obstacle à ce qu'une sanction disciplinaire soit prononcée à l'encontre de l'intéressée à raison du comportement adopté par celle-ci ; »

→ [CAA de Nantes, 02 juin 2009, n°08NT02859](#)

- ➔ L'absence de motivation et d'investissement dans son projet de reclassement et/ou sa recherche d'emploi :

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des comptes rendus des entretiens auxquels, à l'invitation du CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'INDRE-ET-LOIRE, Mlle X a participé, que celle-ci a eu une attitude désinvolte et n'a manifesté aucune motivation pour accomplir les missions qui pouvaient lui être confiées ; que ce comportement, que Mlle X ne conteste pas avoir adopté, ainsi que le caractère systématique et injustifié des refus opposés par l'intéressée d'occuper les emplois correspondant à son grade qui lui étaient proposés, doivent être regardés comme constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire » → [CAA de Nantes, 02 juin 2009, n°08NT02859](#)

La grille de sanctions est identique à celle des autres fonctionnaires. Il en est de même de la procédure.

→ [cf. rubrique relative à la discipline](#)

16/ L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

Conformément à l'article L.542-9 du Code général de la fonction publique, le fonctionnaire « est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire. » De ce fait, il doit bénéficier d'un entretien professionnel réalisé selon les règles du [décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014](#).

Le Président du Centre de gestion est compétent pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent puisqu'en application de l'article précité, il exerce à l'égard de l'agent les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination.

Toutefois, le FMPE demeure dans une situation originale. En effet, son année est partagée entre l'exercice de missions ou des mises à disposition et des périodes de simple recherche d'emploi. Il peut aussi être directement détaché.

Concrètement, il est proposé de procéder comme suit :

① Le fonctionnaire détaché dans un organisme public.

Il bénéficie d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique de son organisme d'accueil.

Le fonctionnaire « *bénéficie, dans les conditions prévues à l'article 76-1 de la loi du 26 janvier 1984, d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'administration ou l'organisme d'accueil. Sa fiche de notation ou, le cas échéant, le compte rendu de l'entretien professionnel est transmis à l'autorité territoriale.* » → [Article 12 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

La copie du compte-rendu de l'entretien professionnel est transmise au Président du Centre de gestion afin qu'il en tienne compte dans l'appréciation d'un avancement d'échelon, de grade ou d'une promotion interne

→ [Article L.542-16 du Code général de la fonction publique](#)

② Le fonctionnaire détaché dans un organisme privé

Il conclut un contrat de droit privé. Il est donc censé bénéficier d'un entretien professionnel conforme aux dispositions du Code du travail. Or, la teneur de l'entretien professionnel et sa périodicité divergent de ce qui est exigé dans le secteur public.

En effet, le Code du travail indique que : « *A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.*

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article [L. 1222-12](#), d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article [L. 1225-47](#) du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article [L. 324-1](#) du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. » → [Article L.6315-1 du Code du travail](#)

Cependant, l'article L.542-16 du Code général de la fonction publique prévoit que « *La manière de servir du fonctionnaire détaché ou à qui des missions sont confiées, est prise en compte pour l'application : [...] 2° Du chapitre Ier du titre II relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle ;* »

Enfin, le décret du 13 janvier 1986 précise que « *Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un organisme n'entrant pas dans le champ d'application [du Code général de la fonction publique] il est noté par l'autorité territoriale au vu d'un rapport établi par le chef du service auprès duquel il sert. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations. Le cas échéant, le fonctionnaire détaché bénéficie d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'organisme d'accueil. Dans tous les cas, l'entretien donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire qui peut y porter ses observations et à la collectivité d'origine.* » → [Article 13 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

En conclusion, au regard de la contradiction des textes en vigueur et de leur obsolescence partielle (le décret de 1986 parle encore de notation !), il est proposé que le Centre de gestion demande à l'employeur privé la tenue d'un entretien professionnel annuel et la rédaction d'un compte-rendu conforme au modèle utilisé par le Centre de gestion

Cette démarche aura 2 avantages :

Les comptes-rendus d'entretien professionnel seront pris en compte lors de l'appréciation d'un avancement d'échelon ou de son inscription au tableau d'avancement de grade ou de la promotion interne.

L'agent bénéficiera d'une continuité dans l'appréciation de sa valeur professionnelle et n'aura pas de rupture dans

③ Le fonctionnaire mis à disposition

« Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition est établi par son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil ou par le responsable de l'organisme d'accueil sous l'autorité directe duquel il est placé. Ce rapport, rédigé après entretien individuel, est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations, et à la collectivité territoriale de l'établissement public d'origine qui établit la notation. Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement mentionné au premier alinéa de [l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984](#), son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil assortit son rapport d'une proposition de notation. En cas de pluralité des collectivités territoriales ou établissements d'accueil, chaque administration d'accueil assortit ce rapport d'une proposition de notation et l'administration d'origine établit la notation en prenant en compte l'ensemble des informations ainsi communiquées. »

→ [Article 8 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008](#)

En raison de l'obsolescence des dispositions ci-dessous, il est proposé qu'un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition soit établi par son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil ou par le responsable de l'organisme d'accueil sous l'autorité directe duquel il est placé. Ce rapport, rédigé après entretien individuel, est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations, et transmis au CDG.

Si le FMPE connaît plusieurs mises à disposition sur l'année, il est proposé que chaque supérieur hiérarchique établisse un rapport sur la manière de servir après un entretien professionnel à l'issue de la mise à disposition.

④ Le FMPE en mission

Il bénéficie d'un rapport d'évaluation conduit par le responsable hiérarchique dans l'organisme d'accueil à l'occasion d'un entretien professionnel. Ce rapport d'évaluation est transmis au Président du Centre de gestion

⑤ Le FMPE en simple recherche d'emploi

Les textes n'envisagent un entretien professionnel qu'à l'égard du FMPE qui est placé en détachement ou en mission ou mis à disposition. Un FMPE qui n'exerce aucune mission sur l'année n'a, a priori, pas d'évaluation. Toutefois, l'appréciation de la valeur professionnelle étant un droit, le Centre de gestion peut procéder à l'identique d'un représentant syndical en décharge d'activité de service à temps complet.

I. - L'agent peut demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement conduit par le responsable des ressources humaines du service ou de l'établissement dont il relève. [...]

II. - Le responsable des ressources humaines convoque l'agent par tout moyen conférant date certaine. L'entretien d'accompagnement ne peut avoir lieu moins de huit jours ouvrables après la réception de la convocation.

III. - L'entretien porte principalement sur :

1° Les acquis de l'expérience professionnelle, [...];

2° Les besoins de formation professionnelle ;

3° Les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

IV. - Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement est établi, signé et adressé par le responsable des ressources humaines à l'agent dans un délai maximal d'un mois. Il ne peut comporter aucune appréciation de sa valeur professionnelle. Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement se substitue au compte rendu de l'entretien professionnel prévu par les dispositions régissant l'appréciation de la valeur professionnelle [...].

Il est communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par le responsable des ressources humaines qui peut formuler, s'il l'estime utile, ses propres observations. Le compte rendu de l'entretien d'accompagnement est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance, puis le retourne au responsable des ressources humaines qui le verse à son dossier.

→ [Article 15 du décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017](#)

LA SORTIE DU DISPOSITIF

1/ La sortie temporaire

Il existe 3 modalités d'envoi en mission d'un FMPE :

- La convention de mission
- La convention de mise à disposition
- Le détachement

Les missions confiées à l'agent peuvent être accomplies dans le cadre d'un détachement

→ [CAA de Bordeaux, 26 mars 2013, n°12BX00127](#)

Le détachement peut s'effectuer sur un emploi dont le temps de travail est inférieur au temps de travail de l'agent FMPE (ex : FMPE pris en charge à hauteur de 20h hebdomadaires et détaché sur un emploi à 16h hebdomadaires)

1-1/ LE DETACHEMENT DU FMPE

« Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire. »

→ [Article L.513-1 du Code général de la fonction publique](#)

Cette position administrative permet au FMPE de changer de fonction publique ou de cadre d'emplois au sein de la fonction publique territoriale tout en conservant ses droits à l'avancement et à la retraite dans son cadre d'emplois d'origine. La durée du détachement varie de 6 mois à 5 ans et il peut être renouvelé par périodes de 5 ans durant toute la carrière de l'agent.

Il existe 2 types de détachement :

→ Les détachements de droit :

- Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, y compris les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 susmentionnée, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois ;
- Détachement pour exercer un mandat syndical ;
- Détachement pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales lorsque le fonctionnaire cesse d'exercer son activité professionnelle

→ [Article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)

→ Les détachements accordés après autorisation du Président du CDG. Cela concerne l'ensemble des autres motifs de détachement énoncés à l'article 1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

Le CDG ou le CNFPT peut prononcer le détachement d'un FMPE. L'arrêté de détachement sera signé par le Président du CDG → [cf. modèle d'arrêté de détachement d'un FMPE](#)

Le détachement du FMPE suspend la prise en charge et la dégressivité. Elle ne met pas fin à celles-ci !

Lorsque l'agent est détaché sur un emploi comportant un temps de travail hebdomadaire inférieur à celui pour lequel il est pris en charge, la prise en charge et la dégressivité sont suspendus. Cette solution n'est pas mentionnée dans les textes mais relève de la logique : en reprenant l'exemple du FMPE pris en charge à hauteur de 20h hebdomadaires et détaché sur un emploi à 16h hebdomadaires, il est matériellement impossible de suspendre la contribution et la dégressivité à hauteur de 16h et de continuer à faire courir une dégressivité et une contribution de la collectivité à hauteur de 4h !! ; sans compter l'aspect ubuesque du calcul de la rémunération de l'agent et de la contribution de la collectivité si le détachement prend fin et que l'agent reprend sa prise en charge au CDG.

Comme tout fonctionnaire détaché, l'agent est géré par l'organisme d'accueil et les règles usuelles du détachement s'appliquent à l'agent, au CDG ou CNFPT et à l'organisme d'accueil

→ [cf. rubrique relative au détachement](#)

A l'issue du détachement, la collectivité ou l'établissement d'origine doit étudier les possibilités de reclassement de l'agent. Si un emploi correspondant au grade de l'agent est vacant, il doit être proposé à ce dernier.

En l'absence d'emploi vacant correspondant au grade de l'agent, ce dernier est à nouveau pris en charge par le CDG ou le CNFPT.

L'agent n'est pas soumis à une nouvelle période de surnombre dans sa collectivité ou établissement d'origine.

La prise en charge reprend là où elle s'était arrêtée. La durée déjà accomplie est conservée :

→ [Article L.542-17 du Code général de la fonction publique](#)

Exemple :

- L'agent est pris en charge par le CDG le 1er mars 2022
 - La rémunération de l'agent est réduite de 10% le 1er mars 2024
 - L'agent est détaché le 1er mai 2024 pour une durée de 3 ans
 - L'agent met fin à son détachement le 1er mars 2027 (soit 2 mois avant le terme de son détachement)
 - L'agent est placé en disponibilité d'office dans l'attente d'un reclassement jusqu'au terme de son détachement (comme tout agent détaché qui rompt son détachement avant son terme)
 - La collectivité ou l'établissement d'origine justifie qu'elle ne dispose d'aucun poste vacant correspondant au grade de l'agent
 - L'agent est repris en charge par le CDG le 1er mai 2027, au terme du détachement initial de l'agent
- L'agent percevra une rémunération équivalente à celle perçue en mars 2024 puisqu'il reprend le cours de sa prise en charge et que celle-ci est dans sa 2^e année. La prochaine diminution de 10% interviendra le 1er mars 2028.

1-2/ LE DETACHEMENT DU FMPE SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL

La démarche décrite ci-dessous s'applique à toutes les fins de détachement du FMPE sur un emploi fonctionnel que cette fin soit à l'initiative de la collectivité d'accueil, d'une fin de détachement au terme normal ou d'une fin de détachement anticipée.

Lorsque le détachement sur emploi fonctionnel prend fin, quel que soit le motif, la collectivité ou l'établissement d'origine étudie la possibilité de reclasser l'agent sur un emploi vacant correspondant à son grade

→ [Article L.542-17 du Code général de la fonction publique](#)

Dans l'hypothèse où la collectivité ou l'établissement d'accueil ne dispose pas d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent « *Le fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel mentionné à l'article L. 412-6 peut demander à la collectivité ou à l'établissement qui met fin à son détachement sans pouvoir lui offrir un emploi de son grade :*

1° Soit à être reclassé dans les conditions prévues à l'article L. 542-5 et, le cas échéant, à être pris en charge dans les conditions prévues par la section 2 du chapitre II et l'article L. 451-10 ;

2° Soit à être directement pris en charge dans les conditions mentionnées au 1° ;

3° Soit à bénéficier, de droit, du congé spécial mentionné à la sous-section 3 ;

4° Soit à percevoir une indemnité de licenciement. »

→ [Article L.544-4 du Code général de la fonction publique](#)

Cela implique que

- Le reclassement s'exerce dans la collectivité ou l'établissement d'accueil en cas d'emploi vacant correspondant à son grade
- En l'absence de poste, le FMPE est maintenu en surnombre pendant 1 an dans la collectivité ou l'établissement d'accueil puis est prise en charge par le CDG du ressort géographique de la collectivité ou l'établissement d'accueil
- Le FMPE peut demander à écourter la période de surnombre et être pris en charge dès le 4^e mois par le CDG du ressort de la collectivité d'accueil
- L'agent peut solliciter un congé spécial dont le coût sera à la charge de la collectivité ou l'établissement d'accueil
- L'agent peut solliciter une indemnité de licenciement dont le coût sera à la charge de la collectivité ou l'établissement d'accueil

La rédaction de l'article L.544-4 précité mentionne que « *Le fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel mentionné à l'article L. 412-6 peut demander [...]*

Cela signifie que si l'agent ne formule aucune demande spécifique à la collectivité ou établissement d'accueil, il est soumis à 2 dispositions :

[L'article L.513-26 du Code général de la fonction publique :](#)

« *Au terme d'un détachement de longue durée, si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire territorial est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité ou son établissement d'origine dans les conditions prévues par les articles L. 542-4 et L. 542-5.*

Au terme de ce délai, s'il ne peut être réaffecté et reclassé dans un emploi de son grade, le fonctionnaire est pris en charge dans les conditions fixées par la section 3 du chapitre II du titre IV :

1° Soit par le Centre national de la fonction publique territoriale, pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A mentionnés à l'article L. 325-44 ;

2° Soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui l'employait antérieurement à son détachement, pour les autres fonctionnaires.

Le fonctionnaire territorial a priorité pour être affecté dans un emploi de son grade dans sa collectivité ou son établissement d'origine. »

[L'article L.542-17 du Code général de la fonction publique :](#)

« Au terme d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental prononcés par le centre dont relève le fonctionnaire territorial pris en charge, la collectivité ou l'établissement redevable de la contribution prévue à l'article L. 542-25 examinent les possibilités de reclassement de ce fonctionnaire dans un emploi de son grade.

Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion compétent reprennent la prise en charge du fonctionnaire qui n'obtient pas de reclassement. »

La lecture combinée de ces articles induit la solution suivante :

- La collectivité ou l'établissement d'origine doit examiner les possibilités de reclassement de l'agent dans un emploi de son grade.
- Si la collectivité ou l'établissement d'origine ne peut proposer un poste vacant à l'agent correspondant à son grade, elle devrait normalement placer l'agent en surnombre pendant 1 an. Au-delà, l'agent est pris en charge par le CDG du ressort géographique de cette collectivité ou cet établissement.
- Toutefois, dans ce cas de figure, ces 2 étapes sont ignorées. L'agent est repris en charge par le CDG du ressort géographique de la collectivité ou l'établissement d'origine.
- La prise en charge reprend là où elle s'est interrompue. La rémunération de l'agent tient compte de l'antériorité de sa dégressivité. Son montant correspond donc à celui versé au moment du départ en détachement.

1-3/ LA DISPONIBILITE

« La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. »

→ [Article L.514-1 du Code général de la fonction publique](#)

L'agent ne perçoit aucune rémunération, hormis s'il est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé.

Les règles afférentes à la disponibilité sont exposées dans [l'étude relative à la disponibilité](#)

La seule particularité réside dans le fait qu'à l'issue d'une disponibilité :

- La collectivité ou l'établissement d'origine doit examiner les possibilités de reclassement de l'agent dans un emploi de son grade.
- Si la collectivité ou l'établissement d'origine ne peut proposer un poste vacant à l'agent correspondant à son grade, celui-ci est automatiquement repris en charge par le CDG
- La rémunération de l'agent tient compte de l'antériorité de sa dégressivité. Son montant correspond donc à celui versé au moment du départ en disponibilité.

2/ La sortie définitive

Celle-ci prend des formes variées. 13 cas sont possibles :

2-1/ LES CAS « CLASSIQUES »

Le FMPE est soumis exactement aux mêmes règles que les autres fonctionnaires lorsqu'il se retrouve dans les situations suivantes :

- Le décès → [cf. la rubrique relative au décès](#)
- L'abandon de poste → [cf. la rubrique relative à l'abandon de poste](#)
- La démission → [cf. la rubrique relative à la démission](#)

2-2/ LA MUTATION

La prise en charge cesse lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement public local. A ce titre, Un fonctionnaire territorial de catégorie A ou B pris en charge peut être recruté par mutation dans une collectivité territoriale ou un établissement public, alors même qu'au moment de son recrutement la proportion fixée en matière d'avancement par le statut particulier du cadre d'emplois pour le grade auquel il appartient, est atteinte.

Ce mécanisme est prévu :

- Pour la catégorie A → [Article 15 du décret n°2006-1695 du 22 décembre 2006](#),
- Pour la catégorie B : → [Article 14 du décret n°2002-870 du 3 mai 2002](#).

S'agissant des fonctionnaires à temps non complet, les emplois qui leur sont proposés doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé.

→ [Article 18 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

La durée du préavis est de 3 mois mais le Président disposant de toutes les prérogatives liées à l'autorité de nomination peut décider de réduire ce délai en accord avec l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'accueil.

Le CDG prend un arrêté de fin de prise en charge et la collectivité ou l'établissement d'origine prend un arrêté de mutation. → [cf. modèle d'arrêté de fin de prise en charge d'un FMPE](#)

La collectivité ou l'établissement d'accueil bénéficie d'une incitation financière à l'embauche :

« La collectivité ou l'établissement autre que celui d'origine, qui recrute un fonctionnaire territorial pris en charge, est exonéré pendant deux ans du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération dudit fonctionnaire. Au cours de cette période, la collectivité ou l'établissement d'accueil liquide et verse les charges aux organismes de sécurité sociale, qui lui sont remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine. »

→ [Article L.542-34 du Code général de la fonction publique](#)

A NOTER : L'incitation financière n'est pas applicable lorsque la nomination concerne une FMPE dont le poste a été supprimé en raison d'une décision qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement d'origine en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

→ [Article L.542-35 du Code général de la fonction publique](#)



2-3/ LA REINTEGRATION DANS LA COLLECTIVITÉ OU L'ETABLISSEMENT D'ORIGINE

Cela est possible si la collectivité ou l'établissement dispose d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent et nomme l'agent sur cet emploi.

2-4/ L'INTEGRATION DANS L'ADMINISTRATION D'ACCUEIL

Cette solution est envisageable à l'issue d'une période de détachement ou par le biais de l'intégration directe.

2-5/ LE LICENCIEMENT

Il existe 5 cas de licenciement :

2-5-1/ LE LICENCIEMENT AU TERME DE LA PERIODE DE PRISE EN CHARGE

« Au terme de la période de prise en charge financière, le fonctionnaire territorial est :

1° Soit licencié ; »

→ [Article L.542-23 du Code général de la fonction publique](#)

Concrètement, au 10^e anniversaire de la prise en charge de l'agent, si ce dernier n'a pas trouvé de nouvel emploi, il est purement et simplement licencié !

2-5-2/ LE LICENCIEMENT POUR REFUS D'OFFRES D'EMPLOIS

« Le fonctionnaire territorial pris en charge, ayant refusé trois offres d'emploi de son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmises au centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion dont il relève, est admis d'office à la retraite s'il peut bénéficier de la liquidation de ses droits à pension. Dans le cas contraire, il est licencié. »

→ [Article L.542-22 du Code général de la fonction publique](#)

Toutefois, il convient de tenir compte des conditions suivantes pour apprécier si le fonctionnaire a refusé 3 offres d'emploi :

« L'offre d'emploi proposée à un fonctionnaire territorial pris en charge est ferme et précise.

Elle prend 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 du fonctionnaire. »

→ [Article L.542-13 du Code général de la fonction publique](#)

L'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 la prise en charge. Cette lecture est déduite de la rédaction de l'article L.542-22 qui précise : « Le fonctionnaire territorial pris en charge, ayant refusé trois offres d'emploi de son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine ». Il en résulte qu'un agent à temps complet est légitime à refuser un emploi à temps non complet puisque cela ne correspond pas à son emploi d'origine. L'inverse ne vaut pas puisque le passage d'un temps non complet à un temps complet est favorable à l'agent.

« Pour les fonctionnaires territoriaux de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer territorialement dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe. »

→ [Article L.542-18 du Code général de la fonction publique](#)

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 postes vacants en dehors de son ressort territorial → [CAA de Marseille, 1er août 2014, n°13MA03414](#)

Enfin, « Le fonctionnaire territorial, dont l'emploi a été supprimé en raison d'une délégation de service à une société concessionnaire ou fermière et qui a refusé son détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, cesse de bénéficier d'une prise en charge après deux refus d'offre d'emploi proposé selon les modalités fixées à l'article L. 542-22. »

→ [Article L.542-19 du Code général de la fonction publique](#)

2-5-3/ LE LICENCIEMENT EN L'ABSENCE DE DEMANDE D'ADMISSION A LA RETRAITE

« Le fonctionnaire intéressé qui remplit les conditions définies au III de l'article 44 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites s'il peut bénéficier à ce titre de la liquidation de ses droits à pension, ne peut être admis à la retraite que sur sa demande. En l'absence de cette demande, il est licencié. »

→ [Article L542-22 du Code général de la fonction publique](#)

 **A NOTER** : Cette disposition est obsolète !

2-5-4/ LE LICENCIEMENT POUR MANQUEMENT AUX OBLIGATIONS DU FMPE

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.

La DGCL précise que le manquement correspond a minima à 5 cas de figure :

- Le non-respect des obligations générales qui incombent aux fonctionnaires (ex : règles déontologiques)
- Le non-respect du projet personnalisé de retour à l'emploi
- Le refus d'effectuer les formations correspondant à son projet professionnel
- Le refus d'effectuer une mission confiée par le Centre de gestion
- L'absence de retour semestriel du FMPE sur sa recherche active d'emploi

→ [Note n°19-027360-D du 16 décembre 2019](#) de la DGCL

« Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion compétent peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire territorial qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par la présente section, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite. »

→ [Article L.542-21 du Code général de la fonction publique](#)

Une jurisprudence rendue sous l'empire de l'ancienne rédaction de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 mais dont le contenu est toujours d'actualité au regard des nouvelles dispositions législatives est venue confirmer cette possibilité, à l'époque de placement en disponibilité d'office et aujourd'hui de licenciement.



« Le fait pour M. B...d'avoir refusé de se présenter, sans justification, à plus de 90 convocations du centre pour des actions destinées à favoriser son reclassement constitue un manquement grave et répété à ses obligations de se soumettre aux actions organisées par le centre pour retrouver rapidement un poste, alors même qu'il se serait présenté aux premières convocations et qu'il ne serait pas contesté par le centre qu'il justifierait d'une recherche active d'emploi chaque semestre comme l'exige l'article 97-I de la loi du 26 janvier 1984. L'ordonnance du 12 décembre 2016 du juge des référés du tribunal administratif de Montpellier, qui a suspendu l'exécution de l'arrêté du 17 octobre 2016 en litige, ne revêt qu'un caractère provisoire et le requérant ne peut utilement s'en prévaloir. Dès lors, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Hérault n'avait pas méconnu les dispositions de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 en plaçant M. B. en disponibilité d'office à compter du 7 novembre 2016. »

→ [CAA de Marseille, 13 novembre 2018, n°17MA04332](#)

2-5-5/ LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

© Service-public.fr

Les règles afférentes au licenciement pour inaptitude des fonctionnaires sont applicables en tout point aux FMPE.

Ainsi, le fonctionnaire à temps non complet qui relève du régime général de la Sécurité sociale, définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions est licencié s'il ne peut pas être reclassé.

Cela concerne les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures par semaine.

« Le fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service, de maternité, de paternité ou d'adoption ou de la période de disponibilité accordée au titre de l'article 40 ci-dessus et qui ne peut être reclassé en application du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 susvisé est licencié.

Le licenciement ne peut intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines suivant la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, de grave maladie, pour invalidité imputable au service. »

→ [Article 41 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Le fonctionnaire licencié pour inaptitude physique perçoit une indemnité de licenciement.

L'indemnité est égale à la moitié du traitement indiciaire mensuel pour chacune des 12 premières années de services et au 1/3 du traitement indiciaire mensuel pour chacune des années suivantes.

Toutefois, le montant de l'indemnité ne peut pas être supérieur à 12 fois le montant du traitement indiciaire mensuel.

Le traitement indiciaire mensuel pris en compte est le dernier traitement mensuel que l'agent aurait perçu s'il avait été à temps complet, net des cotisations retraite, augmenté de l'indemnité de résidence.

Les périodes effectuées à temps non complet ou à temps partiel sont prises en compte pour leur durée effective. La durée effective est égale à la période de services effectuée à temps non complet ou partiel multipliée par un quotient. Ce quotient est obtenu en divisant la durée hebdomadaire de travail du fonctionnaire par celle d'un fonctionnaire à temps plein.

Toute fraction de services égale ou supérieure à 6 mois est comptée pour 1 an. Toute fraction de services inférieure à 6 mois n'est pas prise en compte.

Si le fonctionnaire a au moins 62 ans, l'indemnité de licenciement est réduite de 1,67 % par mois de services au-delà de cet âge.

Le Président du CDG prend un arrêté de fin de prise en charge → [cf. modèle d'arrêté de fin de prise en charge d'un FMPE](#)

L'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'origine prend un arrêté portant licenciement pour inaptitude physique du FMPE

L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement d'origine en application de la règle selon laquelle « L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision de licenciement. »
→ [Article 41-2 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

 **A NOTER** : Dans tous les cas de licenciement, « le centre qui assurait la prise en charge du fonctionnaire verse l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5424-1 du code du travail. Cette allocation est remboursée par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement à sa prise en charge. »
→ [Article L.542-24 du Code général de la fonction publique](#)

2-6/ LE DEPART A LA RETRAITE

5 cas de figure justifient la mise à la retraite du FMPE :

2-6-1/ LA MISE A LA RETRAITE AU TERME DE LA PERIODE DE PRISE EN CHARGE

« Au terme de la période de prise en charge financière, le fonctionnaire territorial est : [...] 2° Soit admis à la retraite et radié des cadres d'office lorsqu'il peut bénéficier de la liquidation de ses droits à pension à taux plein. » → [Article L.542-23 du Code général de la fonction publique](#)

Concrètement, à l'issue des 10 années de prise en charge de l'agent, si ce dernier n'a pas trouvé de nouvel emploi, il est purement et simplement mis à la retraite !

2-6-2/ LA MISE A LA RETRAITE DANS LES CONDITIONS « NORMALES »

« Le fonctionnaire territorial pris en charge qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, est radié des cadres d'office et admis à la retraite. »
→ [Article L.542-20 du Code général de la fonction publique](#)

2-6-3/ LA MISE A LA RETRAITE POUR REFUS D'OFFRES D'EMPLOIS

« Le fonctionnaire territorial pris en charge, ayant refusé trois offres d'emploi de son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmises au centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion dont il relève, est admis d'office à la retraite s'il peut bénéficier de la liquidation de ses droits à pension. [...] » → [Article L542-22 du Code général de la fonction publique](#)



Toutefois, il convient de tenir compte des conditions suivantes pour apprécier si le fonctionnaire a refusé 3 offres d'emploi : « *L'offre d'emploi proposée à un fonctionnaire territorial pris en charge est ferme et précise. Elle prend 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 du fonctionnaire.* » → [Article L.542-13 du Code général de la fonction publique](#)

L'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 la prise en charge. Cette lecture est déduite de la rédaction de l'article L.542-22 qui précise : « *Le fonctionnaire territorial pris en charge, ayant refusé trois offres d'emploi de son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine* ». Il en résulte qu'un agent à temps complet est légitime à refuser un emploi à temps non complet puisque cela ne correspond pas à son emploi d'origine. L'inverse ne vaut pas puisque le passage d'un temps non complet à un temps complet est favorable à l'agent.

« *Pour les fonctionnaires territoriaux de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer territorialement dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe.* »
→ [Article L.542-18 du Code général de la fonction publique](#)

Enfin, « *Le fonctionnaire territorial, dont l'emploi a été supprimé en raison d'une délégation de service à une société concessionnaire ou fermière et qui a refusé son détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, cesse de bénéficier d'une prise en charge après deux refus d'offre d'emploi proposé selon les modalités fixées à l'article L. 542-22.* »
→ [Article L.542-19 du Code général de la fonction publique](#)

Lorsque l'agent remplit les conditions pour un départ en retraite et que son dossier de validation de services est complet, il peut demander son admission à la retraite auprès du Centre de gestion ou du CNFPT.

2-6-4/ LA MISE A LA RETRAITE POUR MANQUEMENT AUX OBLIGATIONS DU FMPE

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.

« *Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion compétent peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire territorial qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par la présente section, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite.* »
→ [Article L.542-21 du Code général de la fonction publique](#)

2-6-5/ LA MISE A LA RETRAITE POUR INVALIDITE

A l'instar des autres fonctionnaires à temps complet ou à un temps non complet > à 28 hebdomadaires, le FMPE (ou le CDG en lieu et place de l'agent) peut solliciter sa mise à la retraite pour invalidité.

« *Le fonctionnaire qui se trouve dans l'impossibilité définitive et absolue de continuer ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité grave dûment établie peut être admis à la retraite soit d'office, soit sur demande.*

Lorsque l'admission à la retraite pour invalidité intervient après que les conditions d'ouverture du droit à une pension de droit commun sont remplies par ailleurs, la liquidation des droits s'effectue selon la réglementation la plus favorable pour le fonctionnaire.

La mise en retraite d'office pour inaptitude définitive à l'exercice de l'emploi ne peut être prononcée qu'à l'expiration des congés de maladie, des congés de longue maladie et des congés de longue durée dont le fonctionnaire bénéficie en vertu des dispositions statutaires qui lui sont applicables, sauf dans les cas prévus à l'article 39 si l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement. »

→ [Article 30 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003](#)

À l'expiration des droits à congé de maladie, l'agent est placé par le Président du CDG en disponibilité d'office durant la période d'instruction de son dossier de retraite.

Durant cette période, le demi-traitement continue à être versé à l'agent

Lorsque la retraite pour invalidité est validée par la CNRACL, le Président du CDG prend un arrêté de fin de prise en charge du FMPE et la collectivité ou l'établissement d'origine prend un arrêté de radiation des cadres pour mise à la retraite pour invalidité.

2-7/ LE CONGE SPECIAL

2-7-1/ LE CADRE JURIDIQUE

- Les articles L.544-11 à L.544-16 du Code général de la fonction publique
- [Le décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#) pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux.

2-7-2/ LES BENEFICIAIRES

- Le congé spécial est réservé au fonctionnaire territorial qui occupe un emploi fonctionnel en position de détachement.
- Le congé spécial n'est pas accessible aux agents qui occupent un emploi fonctionnel sur le fondement de l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique et ce même s'ils sont fonctionnaires placés en position de disponibilité.

2-7-3/ L'AUTORITE TERRITORIALE COMPETENTE

Selon [l'article 7 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#):

- Le congé spécial est accordé par l'autorité territoriale qui a nommé le fonctionnaire dans l'emploi fonctionnel.
- Le congé spécial est accordé par l'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'accueil et non par la collectivité ou l'établissement d'origine du fonctionnaire, en cas de détachement dans l'emploi fonctionnel depuis une autre collectivité
- Le congé spécial est accordé par l'autorité de la collectivité ou l'établissement qui a mis fin aux fonctions de l'agent en cas de demande par un fonctionnaire pris en charge par le Centre de gestion jusqu'au terme de la période de prise en charge prévue à l'article 97 précité et même si l'agent avait opté dans un premier temps pour un reclassement.

→ [CAA de Versailles, 02 juillet 2020, n°17VE02653](#)

2-7-4/ LES CONDITIONS

Selon [l'article 6 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#) :

- L'agent doit en faire la demande par écrit.
- L'agent doit compter au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension
- L'agent doit être à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite

Ce congé est accordé de droit, sauf si un autre fonctionnaire de la collectivité ou l'établissement en bénéficie déjà !

2-7-5/ LA DUREE

- La durée maximum du congé spécial est de cinq ans, à l'expiration desquels l'agent est admis d'office à la retraite.
- La durée est réduite lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge avant le terme des 5 ans.

2-7-6/ LA REMUNERATION

Selon [l'article 8 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#) :

Le fonctionnaire en congé spécial « *perçoit une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement.* ». En l'absence de précision par le décret, le CDG 45 propose de retenir le traitement indiciaire de l'emploi fonctionnel comme base de calcul pour déterminer le montant de la rémunération perçue en congé spécial.

Durant sa période de congé spécial, un fonctionnaire peut exercer une activité rémunérée.

Dans ce cas, la rémunération versée au titre du congé spécial est réduite :

- *D'un tiers, si les émoluments perçus au titre de l'activité exercée sont supérieurs à la moitié de cette rémunération*
- *De la moitié, s'ils sont supérieurs aux deux tiers de cette rémunération*
- *Des deux tiers, s'ils sont supérieurs à 100 % de cette rémunération*
- *Au montant de la retenue pour pension que l'intéressé doit verser en application de l'article 9, s'ils sont supérieurs à 125 % de cette rémunération*
- *Au montant de la retenue pour pension, dans tous les cas où les émoluments alloués au titre de l'activité exercée pendant le congé spécial sont versés par une administration, une entreprise publique, un office, établissement ou organisme public, ou un organisme privé chargé d'une mission de service public.*

2-7-7/ LA SITUATION DE L'AGENT EN CONGE SPECIAL

- Le fonctionnaire placé en congé spécial cesse définitivement d'exercer ses fonctions. Il ne bénéficie donc d'aucun avancement de garde ou de promotion interne.
- Le temps passé en congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension. Pendant cette période, les cotisations salariales et patronales doivent être acquittées à la CNRACL.

→ [Article 9 du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)

Au début de chaque semestre, le bénéficiaire doit informer l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou qu'il a exercées au cours du semestre précédent, en précisant l'identité de l'employeur et le montant des émoluments → [Article 9 du décret n°88-614 du 6 mai 1988](#)



LA CONTRIBUTION DE LA COLLECTIVITÉ

La collectivité ou l'établissement d'accueil doit contribuer à la prise en charge du fonctionnaire par le CNFPT ou le Centre de gestion.

« Le centre qui prend en charge un fonctionnaire territorial [...] bénéficie d'une contribution versée par la collectivité ou l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement à cette prise en charge.

Cette contribution est due par la collectivité ou l'établissement dans lequel le fonctionnaire occupait un emploi fonctionnel auquel il a été mis fin. »

→ [Article L.542-25 du Code général de la fonction publique](#)

« La contribution prévue à l'article L. 542-25 est calculée sur la base du montant constitué par le traitement brut versé au fonctionnaire territorial pris en charge augmenté des cotisations sociales afférentes. »

→ [Article L.542-26 du Code général de la fonction publique](#)

Le traitement brut est composé :

- Du traitement indiciaire brut de l'agent
- De l'indemnité de résidence s'il remplit les conditions pour la percevoir
- Du supplément familial de traitement s'il remplit les conditions pour le percevoir

La contribution est dégressive et de surcroît minorée pour les collectivités et établissements affiliés. Elle s'établit comme suit :

Année de prise en charge	Collectivité ou établissement affilié à un CDG depuis plus de 3 ans	Collectivité ou établissement non affilié à un CDG ou affilié depuis moins de 3 ans
1ère et 2ème année	150 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire	200 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire
3ème année	100 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire	100 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire
4ème année	75 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire	100 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire
5ème année et plus	75 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire	75 % traitement net de base + IR, SFT + charges sur salaire

IR : indemnité de résidence / SFT : supplément familial de traitement

→ Articles [L.542-27](#) et [L.542-28](#) du Code général de la fonction publique

Cette contribution constitue une dépense obligatoire

→ Point n°4 « La rémunération des agents communaux, les contributions et les cotisations sociales afférentes » de [l'article L.2321-2 du Code général des collectivités territoriales](#)

Cette contribution connaît plusieurs modulations :

- La contribution de la collectivité ou de l'établissement d'accueil en cas de nomination au sein d'une nouvelle collectivité ou établissement public

Dans cette hypothèse, la collectivité ou l'établissement d'origine doit prendre en charge le paiement des charges sociales (patronales et salariales) pendant 2 ans à compter de cette nomination.

Concrètement « *au cours de cette période, la collectivité ou l'établissement d'accueil liquide et verse les charges aux organismes de sécurité sociale, qui lui sont remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine.* »

→ [Article L.542-34 du Code général de la fonction publique](#)

Exception : cette disposition ne s'applique pas lorsque l'emploi d'origine a été supprimé en raison d'une décision qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

- La contribution de la collectivité en l'absence de proposition d'emploi au FMPE.

Si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, le centre de gestion ou le CNFPT n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, la contribution due par la collectivité ou l'établissement est réduite d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire, augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. → [Article L.542-29 du Code général de la fonction publique](#)

Il appartient donc au CDG ou au CNFPT d'accompagner réellement le FMPE dans sa recherche active d'emploi et de ne pas se contenter de lui transmettre des offres d'emploi. Le CDG ou le CNFPT doit être en mesure de justifier la réalité de cet accompagnement et la transmission à l'agent d'offres personnalisées d'emploi par des collectivités ou établissements. A défaut, il s'expose à une réduction de la contribution de la collectivité ou de l'établissement d'origine !

« *Considérant que si le CNFPT a périodiquement communiqué à M. Y... le bulletin mensuel "carrières territoriales" sur lequel, comme il le soutient, ont pu figurer diverses offres de postes de direction d'établissements d'enseignements artistiques orientés vers la musique, il n'est pas contesté que le CNFPT n'a adressé à l'intéressé, dans le délai de deux ans suivant sa prise en charge, aucune proposition personnalisée d'emploi ; que la COMMUNE DE CRETEIL devait, en conséquence, bénéficier de la réduction de la contribution prévue au dernier alinéa précité de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 ; qu'elle est, par suite, fondée à obtenir l'annulation qu'elle demande de l'état exécutoire n 3189 du 20 juin 1997* » → [CAA de Paris, 25 avril 2000, n°98PA00593](#)

- La contribution de la collectivité en cas de mise à disposition du FMPE

La contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

→ [Article L.542-31 du Code général de la fonction publique](#)

- La contribution de la collectivité lorsque le FMPE est placé dans une autre position que l'activité ou la mise à disposition

Le versement de la contribution est suspendu à compter de la date d'effet de l'arrêté plaçant l'agent dans cette position jusqu'à la fin de la période mentionnée dans cet arrêté.

→ [Article L.542-32 du Code général de la fonction publique](#)

Cela concerne les cas suivants :

- Détachement
 - Disponibilité
 - Congé parental
- La contribution d'une collectivité ou un établissement non affilié

« [...] un centre de gestion peut décider de demander à une collectivité ou un établissement non affilié de lui verser une contribution égale au montant défini à l'article L. 542-26 s'il a pris en charge, depuis plus de cinq ans, au moins un fonctionnaire territorial employé antérieurement à cette prise en charge par cette collectivité ou cet établissement. Cette décision, renouvelable à chaque exercice budgétaire, est prise lors du vote du budget primitif du centre de gestion, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

1° S'il est constaté que la prise en compte des dépenses de prise en charge des fonctionnaires et des recettes constituées par les contributions correspondantes, entraîne le déficit prévisionnel de la section de fonctionnement et le déséquilibre du budget, les recettes et les dépenses ayant été évaluées de façon sincère ;

2° Si la cotisation obligatoire instaurée à l'article L. 452-25 est fixée aux taux maximum prévu par cet article [soit 0,80%].

Lorsque la contribution est rétablie en application du présent article, la réduction prévue à l'article L. 542-29 n'est plus appliquée.

Le projet de budget primitif établi avant le rétablissement de la contribution est transmis au représentant de l'État à l'appui de la délibération en décidant. »

→ [Article L.542-30 du Code général de la fonction publique](#)

Cette contribution cesse lorsque l'agent est :

- Licencié
- Mis à la retraite
- Nommé sur un nouvel emploi
- En congé spécial de droit

→ [Article L.542-33 du Code général de la fonction publique](#)



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :

Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour