

ANNEXE 1

L'accompagnement et le reclassement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Pour la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE), les centres de gestion (CDG) et le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), ci-après dénommés « centres de prise en charge », ont désormais l'obligation d'élaborer, conjointement avec le FMPE, un projet personnalisé de retour à l'emploi (PPRE) dans un délai de trois mois à compter du début de la prise en charge.

Ce droit nouveau au profit du FMPE tend à favoriser son reclassement dans les meilleures conditions et à formaliser les modalités de suivi de l'agent par le centre de prise en charge.

Le PPRE peut utilement être formalisé dans le cadre d'une convention entre le FMPE et le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion, voire la collectivité d'origine si cela apparaît opportun. Le FMPE peut se faire assister, le cas échéant, par le conseiller mobilité carrière de la structure afin d'élaborer le projet personnalisé qui doit permettre :

- d'apprécier les capacités professionnelles acquises ;
- de répertorier les formations suivies ;
- de décrire le projet professionnel du fonctionnaire à court et moyen terme, dont notamment ses objectifs de reclassement dans la fonction publique ou de reconversion professionnelle dans le secteur privé ;
- de recenser les formations nécessaires à l'accomplissement de ce projet professionnel ;
- de définir les modalités de suivi de la prise en charge du fonctionnaire, notamment dans le cadre de points d'étapes réguliers destinés à préserver le lien avec l'agent momentanément privé d'emploi.

La contribution de la collectivité d'origine en cas de nomination du fonctionnaire au sein d'une nouvelle collectivité ou établissement public

Le quatrième alinéa de l'article 97 modifié de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'en cas de nomination du FMPE dans une collectivité territoriale ou un établissement public, sa collectivité d'origine doit prendre en charge le paiement des charges sociales pendant une période de deux ans.

L'article 21 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 précitée écarte l'application de cet article aux collectivités qui ont dû supprimer l'emploi en raison d'une décision qui s'est imposée à elles en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

Le PPRE complétera les obligations réciproques d'ores et déjà prévues par l'article 97 précité :

- **le centre de prise en charge** doit proposer au FMPE tout emploi correspondant à son grade et l'informer des emplois créés ou déclarés vacants par le centre.
- **le fonctionnaire** doit faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures

auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

Conformément au 3° du XVI de l'article 94 de la loi du 6 août 2019 précitée, les fonctionnaires déjà pris en charge à la date de publication de la présente loi et les centres de prise en charge disposent d'un délai de 6 mois à compter de cette même date pour élaborer conjointement le PPRE.

Il est rappelé que la loi prévoit également que le FMPE bénéficie désormais d'un accès prioritaire à des formations longues correspondant à son projet professionnel.

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

Conformément au dernier alinéa de l'article 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 précitée, si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, le centre de prise en charge n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes dues par la collectivité ou l'établissement d'origine sont réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

La collectivité territoriale d'origine peut, dans ce cadre, demander au centre de prise en charge les éléments permettant d'apprécier la réalité de la prise en charge du FMPE à laquelle elle contribue.

En l'absence de réponse dans un délai raisonnable, la collectivité d'origine est alors en droit de mettre en œuvre la réduction de la prise en charge.

ANNEXE 2

La dégressivité de la rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

La rémunération des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) correspond exclusivement à l'indice détenu dans le grade complété, le cas échéant, de ses accessoires obligatoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement).

Issue de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la dégressivité de la rémunération et ses modalités d'application ont été modifiées par l'article 78 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ses modalités d'entrée en vigueur sont quant à elles définies à l'article 94, XVI, de cette même loi.

A) La dégressivité de la rémunération des FMPE

La prise en charge financière des FMPE mise en œuvre dans le cadre de la loi du 20 avril 2016 précitée prévoyait une dégressivité de leur rémunération par tranche de 5% par an à compter de la 3^{ème} année de prise en charge et dans la limite de 50%. Le fonctionnaire atteignait alors un plancher de 50% de sa rémunération lors de sa douzième année de prise en charge.

Désormais, l'article 97 modifié de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit une dégressivité de la rémunération du FMPE par tranche de 10% par an à compter de la deuxième année de prise en charge, sans limite « plancher ».

Rémunération d'un FMPE (traitement indiciaire + accessoires) pris en charge à compter de la promulgation de la loi n°2019-828 du 6 août 2019		
Année de prise en charge	Dispositif en vigueur avant la loi n°2019-828 du 6 août 2019	Dispositif issue 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%	
Années suivantes	50%	

*voir ANNEXE 4

Ce nouveau barème dégressif est entré en vigueur à compter du 8 août 2019. Par conséquent, les nouveaux FMPE, c'est-à-dire ceux pris en charge à compter du 8 août 2019, se verront appliquer la nouvelle dégressivité présentée ci-dessus.

Il résulte du 1° et 2° du XVI de l'article 94 de la loi du 6 août 2019 précitée que les FMPE pris en charge avant la publication de la présente loi seront concernés par ces nouvelles modalités de calcul de la dégressivité :

- **Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans**, la réduction de la rémunération par tranche de 10% débutera à compter de la date anniversaire de la deuxième année de prise en charge ;
- **Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus**, la réduction de la rémunération par tranche de 10% entrera en vigueur à la date anniversaire de la prise en charge de l'année qui suit l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2019 précitée (après le 7 août 2020).

FMPE pris en charge depuis moins de 2 ans

Exemple 1 : Un FMPE pris en charge le 1^{er} septembre 2017. Conformément au dispositif issu de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, ce FMPE a conservé 100% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires entre sa prise en charge et le 8 août 2019. Conformément au 1° du XVI de l'article 94 de la loi du 6 août 2019, il conserve encore 100% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires jusqu'au 1^{er} septembre 2019. Au 1^{er} septembre 2019, sa rémunération est passée à 90% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires puis passera à 80% le 1^{er} septembre 2020, à 70% le 1^{er} septembre 2021, etc...

Exemple 2 : Un FMPE pris en charge à compter du 1^{er} janvier 2019. Conformément au dispositif issu de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, ce FMPE a conservé 100% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires entre sa prise en charge et le 8 août 2019. Conformément au 1° du XVI de l'article 94 de la loi du 6 août 2019, il conserve encore 100% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Au 1^{er} janvier 2021, sa rémunération passera à 90% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires puis à 80% le 1^{er} janvier 2022, à 70% le 1^{er} janvier 2023 etc...

FMPE pris en charge depuis plus de 2 ans

Exemple 3 : Un FMPE pris en charge le 1^{er} mars 2015. Conformément à la note d'information du 3 octobre 2017¹, ce FMPE a vu sa rémunération passer à 95% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires le 22 avril 2018 puis à 90% le 22 avril 2019. Il sera rémunéré à hauteur de 85% de sa rémunération le 22 avril 2020 puis 75% le 22 avril 2021, 65% le 22 avril 2022 etc.

B) La rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire

Le deuxième alinéa de l'article 97 précité prévoit que, pendant la période de prise en charge, le centre de prise en charge (centre de gestion ou centre national de la fonction publique territoriale) peut confier aux FMPE des missions à réaliser soit pour satisfaire les besoins propres du centre, soit pour le compte de collectivités territoriales ou d'établissements publics.

¹ La note d'information du 3 octobre 2017 NOR INTB172633C relative à la mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi a prévu pour les FMPE qui étaient pris en charge à la date du 22 avril 2016 et quelle que soit la durée de leur période de prise en charge, que la réduction de 5% par an prévu dans la loi du 20 avril 2016 devait s'appliquer au terme de deux années, soit le 22 avril 2018.

Tel qu'il était déjà précisé dans la rédaction antérieure de l'alinéa 4 de l'article 97, les FMPE en mission peuvent bénéficier du régime indemnitaire correspondant à leur grade. Cet alinéa est désormais complété par deux nouvelles phrases qui concernent la suspension de la réduction de la rémunération au cours d'une mission.

A compter de l'entrée en vigueur de la loi, la réduction de rémunération des FMPE est suspendue pendant l'accomplissement de missions temporaires qui leur sont confiées par le centre de prise en charge, au prorata de la quotité de temps consacrée à cette mission. Ainsi, un FMPE en mission à 100% de son temps perçoit 100% de son traitement indiciaire. Un FMPE en mission à temps partiel à X% perçoit pour sa part :

- **Au titre de sa mission à temps partiel** : X% de son traitement à 100%
- **Le cas échéant, au titre de sa prise en charge** : (100-X)% de son traitement au taux dégressif qui lui est applicable.

En revanche, la période correspondant à l'accomplissement de la mission ne proroge pas la durée de la dégressivité de la rémunération des FMPE.

ANNEXE 3

La fin de la prise en charge financière des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Le fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) pris en charge à compter de la publication de la loi voit sa prise en charge cesser à la date du 10^{ème} anniversaire de sa prise en charge.

Pour les FMPE déjà pris en charge à la date de la publication de la loi, conformément au 4^o du XVI de l'article 94 de la loi du 6 août 2019 précitée, la mise en œuvre de cette mesure intervient différemment selon l'ancienneté de prise en charge des fonctionnaires :

- **FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans** : Le fonctionnaire voit sa prise en charge cesser dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi (au plus tard le 7 août 2020).
- **FMPE pris en charge depuis moins de 10 ans** : Le fonctionnaire voit sa prise en charge cesser à compter du 10^{ème} anniversaire de sa prise en charge.

FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans

Exemple 1 : Un FMPE pris en charge depuis le 6 août 2009. Conformément à la circulaire du 3 octobre 2017 précitée, sa rémunération a été réduite à 95% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires le 22 avril 2018 puis à 90% le 22 avril 2019. Sa prise en charge doit cesser au plus tard le 8 août 2020 (un an après la publication de la loi) à une date déterminée par le CDG. Si le CDG décide de cesser sa prise en charge à une date située entre le 22 avril 2020 et le 8 août 2020, la rémunération du FMPE devra être réduite à 85% le 22 avril 2020.

FMPE pris en charge depuis moins de 10 ans

Exemple 2 : Un FMPE pris en charge depuis le 26 septembre 2009. Conformément à la circulaire du 3 octobre 2017², sa rémunération a été réduite à 95% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires le 22 avril 2018 puis à 90% le 22 avril 2019. Sa prise en charge cesse le 26 septembre 2019 (à la date du dixième anniversaire de sa prise en charge).

Exemple 3 : Un FMPE pris en charge le 1^{er} juin 2010. Conformément à la circulaire du 3 octobre 2017³, ce FMPE a vu sa rémunération passer à 95% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires le 22 avril 2018 puis à 90% le 22 avril 2019. Il sera rémunéré à hauteur de 85% de sa rémunération à partir du 22 avril 2020. Sa prise en charge cessera le 1^{er} juin 2020.

Exemple 4 : Un FMPE pris en charge le 1^{er} juin 2012. Conformément à la circulaire du 3 octobre 2017⁴, ce FMPE a vu sa rémunération passer à 95% de son traitement indiciaire et de ses éventuels accessoires le 22 avril 2018 puis à 90% le 22 avril 2019. Il sera rémunéré à hauteur de 85% de sa rémunération à partir du 22 avril 2020 puis à 75% le 1^{er} juin 2021. Sa prise en charge cessera le 1^{er} juin 2022.

² La Note d'information du 3 octobre 2017 NOR INTB172633C relative à la mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi a prévu pour les FMPE qui étaient pris en charge à la date du 22 avril 2016 et quelle que soit la durée de leur période de prise en charge, que la réduction de 5% par an prévu dans la loi du 20 avril 2016 devait s'appliquer au terme de deux années, soit le 22 avril 2018.

³ Idem

⁴ Idem

En dehors de ces hypothèses, la prise en charge cesse également à la suite :

- de trois refus d'offre d'emploi dans les conditions du premier alinéa du II de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- de deux refus d'offre d'emploi dans les conditions du deuxième alinéa du II de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- du non respect grave et répété des obligations imposées au FMPE par l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

ANNEXE 4

Le licenciement et l'admission à la retraite des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Différentes situations peuvent conduire au licenciement ou à l'admission à la retraite du fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE).

A) Au terme de dix ans de prise en charge financière

Conformément au IV de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, l'ensemble des cas de fin de prise en charge présentés en annexe 3 conduit, soit au licenciement du FMPE, soit à sa radiation des cadres et à son admission à faire valoir ses droits à la retraite s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension **et** à taux plein.

B) En cas de refus répétés des offres d'emplois proposés au fonctionnaire

Les offres d'emploi peuvent désormais concerner les trois fonctions publiques, aux termes de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Restent applicables deux situations de licenciement ou de mise à la retraite d'office en cas de refus répétés par le FMPE d'offres d'emplois proposées par le centre de prise en charge :

- **fonctionnaire pris en charge à la suite d'une délégation de service** : au titre du deuxième alinéa du II de l'article 97 précité, le fonctionnaire pris en charge à la suite de la suppression de son emploi dans le cadre d'une délégation de service public est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite après deux refus d'offre d'emploi. Avant sa prise en charge, il aura en effet refusé un détachement auprès du concessionnaire ou de la société fermière pour y occuper un emploi similaire ;
- **autres cas**: prévu au III de l'article 97 précité, le fonctionnaire pris en charge est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite après trois refus d'offre d'emploi.

Dans ces deux cas, les offres doivent répondre aux conditions cumulatives présentes aux II et III de l'article 97 la loi du 26 janvier 1984 précitée :

Fonctionnaire de cat. A et B	Fonctionnaire de cat. C	Fonctionnaires de cat. B et C des départements d'outre-mer
correspondre au grade d'origine (1 ^{er} al. III)		
correspondre à la quotité de temps de travail de l'emploi d'origine (1 ^{er} al. III)		
fermes et précises (2 ^{ème} al. III)		
prendre la forme d'une proposition d'embauche (2 ^{ème} al. III)		
correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celle définies dans le statut particulier du cadre d'emplois (2 ^{ème} al. III)		
Sans restriction géographique.	se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe (1 ^{er} al. II)	se situer dans le seul département où le fonctionnaire était précédemment employé (1 ^{er} al. II)

Le décompte des offres d'emplois proposées ne peut comprendre plus d'une offre émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

C) En cas de bénéfice d'une pension de retraite de base à taux plein

Introduit par amendement parlementaire à l'article 79 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 précitée, le II de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précité prévoit désormais en son troisième alinéa que « *lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.* ».

Par conséquent, quelle que soit la durée de prise en charge du fonctionnaire, si celui-ci remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits.

Le centre de prise en charge doit veiller à anticiper cette situation afin d'éviter de mettre le fonctionnaire en situation de débiteur des indus qui lui auraient été versés au-delà de la date de radiation d'office des cadres.

D) En cas de non respect grave et répété par le fonctionnaire de ses obligations

En cas de non respect par le FMPE, de manière grave et répétée, de ses obligations, ce dernier voit sa prise en charge prendre fin. Cependant, son licenciement, ou le cas échéant son admission à la retraite n'est pas automatique. En effet, le dernier alinéa du II prévoit que « *dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite* ». La décision appartient donc à l'autorité de prise en charge.

La violation des obligations du FMPE peut être notamment constituée par :

- Le non-respect des obligations générales qui incombent aux fonctionnaires ;
- 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 prise en charge ;
- l'absence de retour semestriel du FMPE sur sa recherche active d'emploi.

Le calcul de l'allocation de retour à l'emploi versée aux FMPE licenciés

Conformément à l'article 11 du règlement d'assurance chômage annexé au décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi à partir des rémunérations correspondant à la période mentionnée à l'article 3 de ce même règlement.

A compter du 1^{er} avril 2020, la période de référence servant à ce calcul correspondra aux :

- 24 mois qui précèdent le licenciement du FMPE âgé de moins de 53 ans ;
- 36 mois qui précèdent le licenciement du FMPE âgé de 53 ans et plus.

Le calcul de la pension versée aux FMPE mis à la retraite

Pendant la période de prise en charge, le FMPE continue d'acquérir des droits à pension (avis du Conseil d'Etat, n°364 409, du 11 juillet 2000, cons.3). 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 la 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.