

SYNDICALEMENT VÔTRE  
LES **CAHIERS** DE  
**LA FSU TERRITORIALE**

CAHIER  
**NUMÉRO 24**

**LES CENTRES  
DEPARTEMENTAUX  
DE GESTION** DEUXIÈME  
PARTIE

JUN  
2016



## PRISE EN CHARGE

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit, dans un certain nombre de cas, la prise en charge du fonctionnaire territorial par le centre de gestion territoriale compétent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale. Cette prise en charge provisoire s'effectue dans l'attente d'un nouveau recrutement ; **la carrière de l'agent se poursuit ainsi sans aucune discontinuité**. Le principe de la prise en charge résulte du système de la carrière : le grade dont le fonctionnaire est titulaire se distingue de l'emploi qu'il occupe.

### FONCTIONNAIRES CONCERNES

Peuvent bénéficier d'une prise en charge les fonctionnaires territoriaux titulaires d'un grade ou occupant un emploi spécifique créé en application de l'article L. 412-2 du code des communes (CE 15 avr. 1996 n°144093).

Sont exclus du dispositif :

- les agents non titulaires ;
- les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat ou hospitalière détachés dans la fonction publique territoriale ;
- les fonctionnaires stagiaires (CAA Bordeaux 30 déc. 2008 n°07BX00277)  
A noter cependant que, la cour administrative d'appel de Nancy a estimé qu'un stagiaire, dont le refus de titularisation a été annulé par le juge, doit être réintégré dans ses fonctions en tant que stagiaire, ou, dans l'hypothèse où il n'existerait pas un tel emploi dans le tableau des effectifs communaux de le "mettre à disposition du centre de gestion" (CAA Nancy 4 juin 2012 n°12NC00031) ;
- les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire totale de travail n'atteint pas le seuil d'intégration dans un cadre d'emplois.

### CAS DE PRISE EN CHARGE

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit 5 cas de prise en charge :

- suppression d'emploi : article 97 ;
- terme d'un détachement de longue durée : article 67 ;
- terme d'une disponibilité d'office ou de droit pour raisons familiales : article 72 ;
- fin de détachement (-voir ci-dessous) sur emploi fonctionnel : article 53 ;
- expiration d'une période de mise hors cadres : article 70.

### SUPPRESSION D'EMPLOI

(art. 97 loi n°84-53 du 26 janv. 1984)

En cas de suppression d'emploi, la prise en charge est soumise à plusieurs conditions :

- absence d'emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire : la collectivité est dans l'obligation de rechercher si un emploi relevant du même grade est vacant ;
- expiration d'une période d'un an durant laquelle l'agent est placé, s'il n'a pu être reclassé, en surnombre dans sa collectivité. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant dans la collectivité lui est proposé en priorité. Sont aussi examinées les possibilités de reclassement ainsi que la possibilité de détachement sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la collectivité.

- position d'activité de l'agent : si la suppression d'emploi intervient alors que le fonctionnaire qui l'occupe n'est pas en position d'activité, la recherche d'un emploi correspondant à son grade a lieu lors de la demande de réintégration.

## **FIN DE DETACHEMENT OU DE DISPONIBILITE**

A l'expiration :

- d'un détachement de longue durée, c'est-à-dire supérieur à 6 mois ;
- d'une disponibilité d'office pour raisons médicales ;
- d'une disponibilité accordée de droit, sur demande de l'agent, pour raisons familiales.

Le fonctionnaire est pris en charge lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- absence d'emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire ;
- expiration d'une période d'un an durant laquelle l'agent a été placé en surnombre dans sa collectivité.

Le maintien en surnombre et la prise en charge ne s'appliquent pas lorsque le fonctionnaire refuse l'emploi correspondant à son grade proposé par la collectivité d'origine. Dans ce cas, il est placé en position de disponibilité d'office jusqu'à ce qu'un autre emploi lui soit éventuellement proposé.

## **AVANT LE TERME NORMAL OU EN CAS DE NON RENOUVELLEMENT A L'INITIATIVE DE L'ADMINISTRATION**

L'article 4-1 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 et l'article 3-1 du décret n°90-128 du 9 février 1990 précisent les conditions d'application de l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

La prise en charge par le CNFPT est une des options offertes à l'agent.

Elle n'est possible qu'en l'absence d'emploi vacant.

L'agent peut demander à écourter la période d'une année de maintien en surnombre dans sa collectivité, afin que la prise en charge intervienne plus tôt : il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande.

Il est à noter que le fonctionnaire peut présenter une demande de congé spécial telle que prévue au 1er alinéa de l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 jusqu'au terme de sa période de prise en charge.

## **PROCEDURE**

La collectivité dépose une demande de prise en charge à l'instance de gestion compétente.

Le CNFPT prend en charge les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux des bibliothèques, les conservateurs territoriaux du patrimoine et les ingénieurs territoriaux en chef ; les centres de gestion prennent en charge les autres fonctionnaires de catégorie A et l'ensemble des fonctionnaires de catégories B et C (art. 12-1 II et art. 23 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Même si elle est de plein droit, la prise en charge de l'agent ne peut intervenir sans que la collectivité en fasse la demande.

Par conséquent, cette demande a le caractère d'une décision faisant grief, et peut faire l'objet d'une demande d'annulation devant le juge administratif (CE 4 mai 2011 n°338677).

Enfin, l'agent est susceptible d'obtenir l'annulation de l'arrêté de prise en charge par voie de conséquence de l'annulation de la décision de la collectivité

de mettre l'intéressé à disposition du centre de gestion. C'est notamment le cas dans l'hypothèse de l'illégalité de la délibération procédant à la suppression de poste (CE 19 janv. 2015 n°375283).

## SITUATION DU FONCTIONNAIRE

### ROLE DE L'ORGANE DE GESTION

Pendant la période de prise en charge, l'agent se voit proposer tout emploi correspondant à son grade et est informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre (art. 97 I loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

L'établissement assurant la prise en charge doit 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 Paris 13 fév. 2007 n°04PA02305)

L'agent est sous l'autorité du président de l'instance de gestion qui le prend en charge ; il est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

Toutefois, il n'est pas considéré comme un agent de cet établissement (CAA Paris 19 nov. 1996 n°95PA04022), lequel n'a pas, à son égard, la qualité d'employeur (avis CE n°364409 du 11 juil. 2000).

### DROITS DE L'AGENT

#### PRINCIPE

L'agent est en position d'activité et continue à bénéficier des droits liés à cette position.

Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent et qui appartiennent au même cadre d'emplois.

Le juge a rappelé qu'il leur était possible de prétendre à un avancement de grade (CE 12 juin 2013 n°346847).

#### PARTICULARITÉS

##### Indemnité de changement de résidence

Elle n'est accordée que si l'agent n'a pas été affecté dans un nouveau poste dans le délai d'un an à compter de la date de prise en charge

L'indemnisation de ces frais incombe à la collectivité d'origine de l'agent et non pas à l'instance de gestion

La résidence administrative de cet agent au sens du décret devient le territoire de la commune sur lequel se situe le siège de l'instance de prise en charge.

##### Rémunération

L'agent perçoit « la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade » ; seuls lui sont donc statutairement garantis les éléments obligatoires de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence et SFT.

La rémunération nette perçue est réduite, le cas échéant, du montant des rémunérations nettes perçues au titre de cumul d'activités.

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 (CAA Nantes 18 juin 2004 n°02NT00168).

Il peut également bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade si des missions lui sont confiées, dans les conditions fixées par l'organe délibérant de l'établissement qui assure la prise en charge.

## OBLIGATIONS DE L'AGENT

### RÉALISATION DE MISSIONS

L'instance de gestion peut confier des missions à l'agent pris en charge, y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions de droit commun.

Les missions peuvent également être accomplies dans le cadre d'un détachement (CAA Bordeaux 26 mars 2013 n°12BX00127).

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 fév. 1998 n°171018).

### RECHERCHE D'UN RECLASSEMENT

Le fonctionnaire pris en charge doit :

- - suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement
- - rendre compte tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant ses candidatures et attestations d'entretien d'embauche

## CONTRIBUTION DUE A L'INSTANCE DE GESTION

La collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire doit verser une contribution à l'instance de gestion qui assure la prise en charge.

Lorsque la prise en charge intervient suite à une fin de fonction sur un emploi fonctionnel, la contribution est versée par la collectivité ou l'établissement qui employait l'agent sur l'emploi fonctionnel.

Lorsque le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel par voie de détachement hors de sa collectivité d'origine, la contribution est donc à la charge de la collectivité d'accueil.

## MONTANT DE LA CONTRIBUTION

Pour les collectivités et établissements affiliés, soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, la contribution est égale à :

- pendant deux ans, une fois et demie le total des traitements bruts augmentés des cotisations sociales ;
- la troisième année, une fois ce montant ;
- les années suivantes, les trois quarts de ce montant.

Pour les autres collectivités et établissements, elle est égale à :

- pendant deux ans, deux fois ce même montant ;
- les deux années qui suivent, une fois ce montant ;
- après ces quatre premières années, les trois quarts de ce montant ;
- au bout de cinq ans de prise en charge, un centre de gestion peut décider de rétablir la contribution sous certaines conditions.

## MINORATION DE LA CONTRIBUTION

Si au cours des deux premières années qui suivent la prise en charge, le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes sont minorées d'un dixième.

Une collectivité ne peut en revanche pas obtenir la minoration de sa contribution au motif que le centre n'assurerait pas un « suivi personnalisé » du fonctionnaire pris en charge, car cette condition n'est pas prévue par la loi (CE 23 juil. 2010 n°327564).

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition, la contribution due par la collectivité à l'origine de la prise en charge est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme qui accueille l'agent dans le cadre de la mise à disposition.

## SUSPENSION ET INTERRUPTION DU VERSEMENT DE LA CONTRIBUTION

Lorsque le fonctionnaire est placé par le centre compétent dans une position autre que l'activité, le versement de la contribution est suspendu à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante.

Dans tous les cas, la contribution due au centre cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation, ou lorsqu'il bénéficie d'un congé spécial de droit.

Le détachement par l'instance de gestion, dans le cadre d'une mission, ne constitue pas une « nouvelle affectation » ; la contribution sera donc à nouveau due à son expiration (CAA Bordeaux 26 mars 2013 n°12BX00127).

## FIN DE LA PRISE EN CHARGE

Aucune disposition ne limite la durée de la prise en charge.

Elle prend fin soit du fait du recrutement de l'agent, soit après trois refus d'offre d'emploi, soit quand l'agent est mis à la retraite.

A noter que le fonctionnaire ne peut être licencié en raison de l'insuffisance professionnelle qu'il aurait manifestée pendant la période où il a été pris en charge et en recherche d'emploi, dès lors qu'il n'était pas en situation de travail permettant d'évaluer ses capacités professionnelles (CE 14 oct. 2015 n°380780).

## REFUS D'OFFRES D'EMPLOI

### PRINCIPE

Le fonctionnaire qui a refusé trois offres d'emploi est licencié ou mis à la retraite s'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, par l'autorité territoriale de l'instance de gestion.

Cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille qui ont élevé au moins trois enfants.

En cas de licenciement, les allocations pour perte d'emploi sont versées par le CNFPT ou par le centre de gestion compétent, mais elles sont remboursées à cette instance par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

Les offres d'emplois transitent par l'établissement de prise en charge.

### NATURE ET DÉCOMPTE DES OFFRES

Pour être comptabilisée, une offre d'emploi doit correspondre à une proposition d'embauche ferme et précise, mentionnant la nature et la rémunération



de l'emploi. Ce dernier doit en outre correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier.

Ne peut être comprise dans le décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

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

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 poste vacants en dehors de son ressort territorial (CAA Marseille 1er août 2014 n°13MA03414).

L'offre d'emploi doit correspondre au grade de l'intéressé.

Elle doit être à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine.

Un 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.

En cas de suppression d'emploi résultant d'une délégation de service, une proposition de détachement au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière peut être faite à l'agent sur un emploi similaire à celui qu'il occupait.

Cette proposition est considérée comme la première des trois offres d'emploi.

### MANQUEMENT AUX OBLIGATIONS

En cas de manquement grave et répété aux obligations, notamment celles relatives aux actions de suivi et de reclassement mises en oeuvre par l'autorité de gestion, celle-ci peut mettre fin à la prise en charge. Le fonctionnaire peut alors être placé en disponibilité d'office ou admis à la

### NOUVELLE AFFECTATION

La prise en charge peut également cesser parce que le fonctionnaire obtient une nouvelle affectation.

Un fonctionnaire territorial de catégorie A ou B pris en charge, en vertu de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, 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 ; pour la catégorie A : art. 15 décr. n°2006-1695 du 22 déc. 2006; pour la catégorie B : art. 14 décr. n°2002-870 du 3 mai 2002.

### EXONERATION DES CHARGES SOCIALES

Lorsque l'agent est recruté par une autre collectivité que sa collectivité d'origine, son nouvel employeur est exonéré pour deux ans du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération. Il verse toutefois ces charges aux organismes de sécurité sociale, mais elles lui sont remboursées par la collectivité ou l'établissement d'origine.

*Ce dossier est extrait des fiches pratiques sur le statut de la FPT de la banque d'information sur le personnel BIP du CIG de la Petite Couronne de la région Île de France.*

**SYNDICALEMENT VÔTRE**

Journal du SNU TER- FSU  
173, Rue de CHARENTON,  
75012 PARIS  
Tél.: 01. 43. 47. 53. 95 /  
Fax: 01. 49. 88. 06. 17 /  
Mail: contact@snuter-fsu.fr  
Directeur de la Publication:  
Didier Bourgoin /  
Directrice de la Rédaction:  
Hélène PUERTOLAS  
Régie Publicitaire: COM  
D'HABITUDE PUBLICITE  
(Clotilde POITEVIN, tél.:  
05.55.24.14.03)  
Conception graphique &  
mise en page:  
Vincent HUET  
(huet.vincent@wanadoo.fr)  
Dessins: PLACIDE  
(www.placide-illustrations.com)  
Impression: ENCRE BLEUE  
253, Bd de Saint Marcel,  
13011 Marseille  
N° ISSN: 1775-0288 /  
N° CPPAP: 1015 S 07573  
Dépôt légal: juin 2016  
Prix: 0,80 euros

CALCULEZ VOTRE SALAIRE  
TOUTES LES GRILLES INDICIAIRES  
DÉROULEMENTS DE CARRIÈRES  
FICHES THÉMATIQUES



*demandez le guide !*