



## POLE REGIONAL POUR L'EMPLOI TERRITORIAL

► Conférence Régionale – 9 Novembre 2010

### BILAN DES PREMIERS MOIS DE TRANSFERT DES COMPETENCES

#### ACTION EN FAVEUR DES FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI

Intervention de Catherine Pialat, référente FMPE du CDG25

##### CONTEXTE GENERAL

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit, au nom du principe de la continuité de la carrière des fonctionnaires, que les agents territoriaux privés d'emploi soient pris en charge (ex : fin de détachement sur emploi fonctionnel, non-réintégration à l'issue d'un détachement de longue durée, non-réintégration après une position hors cadre ou à l'issue d'une disponibilité, suppression d'emploi...).

Le fonctionnaire se trouve selon les termes du Conseil d'Etat "dans une situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi". Aussi, dès lors que l'agent n'a pu être reclassé dans sa collectivité ou établissement dans un emploi correspondant à son grade, une procédure de prise en charge est mise en place.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> Janvier 2010, les Centres de Gestion assuraient la prise en charge des fonctionnaires de catégorie B et C se trouvant dans cette situation et le CNFPT avait pour mission la prise en charge des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) de catégorie A, assurant la gestion administrative et statutaire de ces FMPE, leur rémunération et l'appui à leur reclassement dans un nouvel emploi correspondant à leur grade.

Dans le cadre du transfert des compétences du CNFPT vers les CDG décidé par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 qui prévoit le suivi des FMPE de catégorie A par les Centres de Gestion, la gestion d'environ 150 FMPE a été transférée au niveau national en 2010, dont 20 au niveau de l'Interrégion Est et 2 en Franche-Comté.

##### UNE DEMARCHE DE TRANSFERT DE COMPETENCE MAITRISEE

###### Un travail en amont avec le CNFPT

En raison de la nécessité d'une certaine continuité de traitement vis-à-vis des FMPE de catégorie A, les CDG ont eu une réelle volonté d'anticiper sur l'échéance du 1<sup>er</sup> Janvier 2010 pour intégrer, en veillant bien à les adapter à leur ressort départemental, les dispositifs qui étaient proposés au CNFPT.

Ainsi, pas moins d'une trentaine de réunions de travail nationales et interrégionales se sont déroulées en partenariat avec le CNFPT depuis début 2008 afin d'assurer ce transfert de compétence dans les meilleures conditions possibles.

Le CNFPT a par ailleurs souhaité mettre en place une démarche d'accompagnement des CDG dans la prise en charge de leurs nouvelles missions avec la mise à disposition d'un fonds documentaire régulièrement mis à jour, un accompagnement des équipes des CDG par des cellules d'interlocuteurs dédiés ainsi que des formations sur la démarche à adopter dans la gestion administrative et financière de ce public particulier que constituent les FMPE.

###### Un dispositif conceptualisé et mis en œuvre dans le périmètre interrégional

Afin de suivre de manière efficace les dossiers des différents FMPE et de s'assurer d'une coordination efficiente au niveau interrégional, le Centre de Gestion du Bas- Rhin (CDG67) a été désigné comme Centre de Gestion coordonnateur pour l'organisation du transfert de compétences et les élus des CDG du grand Est ont délibéré sur les différentes attributions qui leur ont été accordées.

Ainsi, il a été décidé, d'une part, qu'à partir de leur prise en charge par les CDG de l'Interrégion, les FMPE sont placés sous l'autorité du Président du CDG coordonnateur (CDG67), qui assure la gestion administrative, financière et statutaire du dossier individuel de l'agent.

D'autre part, le Centre de Gestion du département de la collectivité d'origine des agents accompagne les FMPE dans leur démarche de retour à l'emploi.

Enfin, il a été conclu que la nomination de « référents FMPE » dans chaque Centre de Gestion était nécessaire pour mener à bien les missions de ce dispositif.

Les référents ont pour fonctions de conseiller les FMPE en matière de rédaction de leur curriculum vitae et lettres de motivation, de les préparer à d'éventuels entretiens de recrutement et de les accompagner dans leur démarche de recherche d'emploi.

#### **Vos référents FMPE en Franche-Comté**

**CDG25** : Catherine PIALAT

**CDG39** : Michelle JACQUIER

**CDG70** : Marie POYER

**CDG90** : Dimitri RHODES

### **UN DISPOSITIF EFFICACE POUR LA GESTION DES FMPE**

#### **Un dispositif aux modalités bien établies**

Les CDG de l'Interrégion ont adopté des modalités administratives et financières claires quant à la gestion des FMPE de catégorie A.

Au terme de la période préalable de maintien en surnombre dans la collectivité ou l'établissement d'une durée maximale d'un an, et en l'absence d'emploi vacant correspondant au grade de l'agent, celui-ci est placé sous l'autorité du Président du CDG coordonateur.

A compter du premier jour de la prise en charge, le CDG coordonateur assure la rémunération et le paiement des charges sociales de l'agent et une contribution de la collectivité d'origine est prévue et exprimée en proportion du traitement de l'agent. Cette contribution ne s'achève qu'avec la fin de la prise en charge, ce qui peut présenter un certain coût à long terme pour la collectivité ou l'établissement d'origine.

Toutefois, le suivi administratif des FMPE commence dès le début de la période de maintien en surnombre, où ils sont invités par le référent du CDG départemental à un premier entretien destiné à leur expliquer leur situation administrative et à déterminer quelles vont être leurs possibilités de reclassement si elles existent.

Un guide « Retour à l'Emploi » leur est par ailleurs remis pour leur présenter les informations pratiques et réglementaires utiles dans leur situation.

Par la suite, le CDG organise plusieurs entretiens (physiques et/ou téléphoniques) par an pour les FMPE afin de les informer sur leur situation administrative et de faire le point sur leur recherche d'emploi. Le référent leur propose tout emploi vacant correspondant à leur profil et les tient informés de tous les emplois créés ou vacants sur le territoire national.

Au-delà de ce premier niveau d'accompagnement, certains cas particuliers peuvent nécessiter l'engagement des FMPE dans un dispositif de retour à l'emploi plus complet, avec le déploiement de formations, coaching ou bilans de compétences par exemple.

Enfin, les CDG départementaux ont l'opportunité de proposer des missions aux FMPE qu'ils accompagnent ou de les mettre à disposition des collectivités, par le biais de conventions de mission ou de mise à disposition.

Les missions, d'une durée de 6 mois, permettent une immersion dans un emploi, avec aux frais de la collectivité ou de l'établissement d'accueil la prise en charge des déplacements et du régime indemnitaire des FMPE.

La charge salariale des FMPE mis à dispositions incombe à la collectivité territoriale ou à l'établissement public bénéficiaire.

Ces différentes dispositions, assorties d'un suivi sur un ressort départemental, permettent un accompagnement des FMPE au plus près de leur préoccupation et ainsi, de meilleurs résultats en termes de réinsertion vers l'emploi.

#### **Des résultats positifs pour la réintégration des FMPE et l'anticipation de situation de privation d'emploi**

Sur les 14 dossiers de FMPE pris en charge transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2010, 1 FMPE est maintenant en position de détachement, 2 ont obtenu une mutation, 1 est décédé, 2 FMPE effectuent régulièrement des missions et 8 FMPE sont en recherche active d'emploi.

Concernant les 6 dossiers de FMPE en surnombre transférés au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les CDG de l'Interrégion font face à 3 prises en charge, 1 demande de disponibilité pour convenances personnelles, 1 mutation et 1 reclassement.

Enfin, un seul dossier de FMPE en surnombre a été observé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et ce FMPE prévoit d'effectuer une demande de congé spécial avant le début de sa prise en charge.

Ces différents chiffres nous montrent qu'au-delà de la coordination administrative et financière des CDG au sein de l'Interrégion, le suivi qualitatif des FMPE et leur accompagnement personnalisé par les référents de chaque CDG permettent de mieux les orienter dans leur recherche d'emploi et ainsi de retrouver plus facilement un poste.

D'autre part, le positionnement privilégié des CDG auprès des collectivités et établissements de leur département permet une meilleure anticipation des situations de privation d'emploi des fonctionnaires et une meilleure sensibilisation des employeurs territoriaux quant aux risques de l'entrée dans un tel dispositif.

### **BILAN DU TRANSFERT DE COMPETENCE CONCERNANT LES FMPE**

Le transfert de la gestion des FMPE de catégorie A du CNFPT aux CDG est donc en première approche un succès, tant au niveau organisationnel, grâce à une démarche de transfert de compétence maîtrisée, qu'en termes de résultats, au vu de la réduction du déficit mensuel qui pesait sur l'Interrégion (de 15000 € au 1<sup>er</sup> Janvier 2010 à 2500 € aujourd'hui) et de l'efficacité du dispositif mis en place par les CDG pour la réintégration des FMPE dans l'emploi.