

La DGCL précise le mode d'emploi sur la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi

([Article 97 de loi du 26 janvier 1984](#))

Le directeur général des collectivités locales précise, dans une note d'information datée du 3 octobre les conditions de mise en œuvre de la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE) (1).

Cette note vient combler le vide réglementaire après la censure par le Conseil constitutionnel de l'article 169 de la loi Egalité et citoyenneté de janvier 2017 qui visait à préciser les conditions d'application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 modifié par l'article 82 de la loi d'avril 2016 sur la déontologie et les droits et obligations des fonctionnaires.

L'article 169 de la loi Egalité et citoyenneté a été censuré par le Conseil constitutionnel en tant que « cavalier législatif », rappelle Bruno Delsol dans sa note, « *aucun vecteur législatif n'ayant permis, à ce jour, de rétablir les dispositions de cet article* ».

En l'absence de telles précisions, le DGCL détaille donc les conditions de mise en œuvre à retenir de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016.

a) Pour les Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emplois (FMPE) déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016, la réduction de 5 % par an débute à compter du 22 avril 2018, indique la note.

En l'absence de disposition transitoire précisant les conditions d'application de la dégressivité de leur rémunération aux FMPE déjà pris en charge à la date d'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, il ne peut être retenu valablement que l'interprétation suivante, indique Bruno Delsol : **pour les fonctionnaires déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016 et quelle que soit la durée de leur période de prise en charge, la réduction de 5 % par an s'applique au terme de deux années, soit à compter du 22 avril 2018.**

b) Le plancher de rémunération atteint la 12e année est de 50 % du traitement correspondant à l'indice détenu par l'agent à cette date. Le mécanisme de réduction de la rémunération, qui s'enclenche au terme de deux ans de prise en charge, à raison de 5 % de baisse par an, comporte un plancher fixé à 50 % à compter de la 12e année qui se calcule par rapport à l'indice détenu par l'agent à cette date, donc y compris après un avancement d'échelon intervenu pendant la période de prise en charge. Il ne doit pas être tenu compte de la référence, dans le texte, à la rémunération « initiale ».

c) Les FMPE chargés d'une mission temporaire se voient appliquer pleinement le mécanisme de dégressivité de la rémunération. En l'absence de la disposition complémentaire votée dans la loi du 27 janvier 2017, la dégressivité de la rémunération des FMPE ne peut être suspendue pendant la période de mission temporaire. Le CNFPT ou le CDG peuvent toutefois rétablir, pendant cette période, le bénéfice du régime indemnitaire correspondant au grade de l'agent.

d) La période durant laquelle le FMPE est pris en charge est intégralement prise en compte pour la retraite, sans qu'il y ait lieu de sur-cotiser lorsque le traitement perçu subit une réduction. Pendant la période prise en charge, le FMPE continue d'acquérir des droits à pension. Cette période, qui donne lieu à la 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.

Pour le décompte des trimestres liquidables, seule la quotité de travail peut conduire à moduler les droits à pension. 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.**

Le DGCL précise enfin que 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 perçu.**

(1). Le FMPE est un fonctionnaire privé d'emploi pour des motifs spécifiques tels que la suppression de son poste, la fin de détachement sur emploi fonctionnel ... Il est pris en charge par le Centre de gestion territorialement compétent ou par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) dans l'attente d'un nouveau recrutement, organismes à qui la collectivité ou l'EPCI qui l'employait verse une contribution importante (entre 1,5 et 2 fois le traitement, chargé, de l'agent les deux premières années).



L'article 97 prévoit ainsi désormais, à son troisième alinéa, que le FMPE reçoit : « la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent les deux premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de cinq pour cent chaque année jusqu'à atteindre cinquante pour cent de la rémunération initiale la douzième année et les années suivantes. ».

En vue de préciser les conditions d'application de la dégressivité de la rémunération aux FMPE déjà pris en charge et d'adapter la rémunération des FMPE chargés d'une mission temporaire, l'article 169 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a été adopté par voie d'amendement.

Cet article prévoyait notamment que :

- pour les FMPE pris en charge depuis deux ans ou plus à la date d'entrée en vigueur de la loi du 27 janvier 2017, la baisse de 5% par an commence à s'appliquer à compter de cette date ;
- pour les FMPE pris en charge depuis moins de deux ans à la date d'entrée en vigueur de la loi du 27 janvier 2017, la baisse de 5% par an débute deux ans après leur date de prise en charge ;
- la réduction de rémunération des FMPE est suspendue pendant l'accomplissement de missions temporaires qui leur sont confiées par le CNFPT ou le CDG, au prorata de la quotité de temps consacrée à cette mission ; autrement dit, 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 X% de son traitement à 100% et (100-X)% de son traitement au taux dégressif qui lui est applicable. En revanche, la période correspondant à l'accomplissement de la mission reste incluse dans la période de référence servant à calculer le taux dégressif de rémunération.

Cet article de la loi du 27 janvier 2017 a toutefois été censuré par le Conseil constitutionnel (Décision n°2016-745 DC du 27 janvier 2017), au même titre que plusieurs dispositions de cette loi, en tant que « cavalier législatif », c'est-à-dire ne présentant pas de lien, même indirect, avec les dispositions qui figuraient dans le projet de loi initial déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale. Aucun vecteur législatif n'a permis, à ce jour, de rétablir les dispositions de cet article.

2/ Conditions de mise en œuvre à appliquer pour la dégressivité de la rémunération des FMPE

En l'absence des précisions précitées, il convient de retenir les conditions de mise en œuvre suivantes de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 :

- a) Pour les FMPE déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016, la réduction de 5% par an débute à compter du 22 avril 2018

En l'absence de disposition transitoire précisant les conditions d'application de la dégressivité de leur rémunération aux FMPE déjà pris en charge à la date d'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, il ne peut être retenu valablement que l'interprétation suivante : pour les fonctionnaires déjà pris en charge à la date du 22 avril 2016 et quelle que soit la durée de leur période de prise en charge, la réduction de 5% par an s'applique au terme de deux années, soit à compter du 22 avril 2018.

- b) Le plancher de rémunération atteint la 12^{ème} année est de 50% du traitement correspondant à l'indice détenu par l'agent à cette date

Le mécanisme de réduction de la rémunération, qui s'enclenche au terme de deux ans de prise en charge, à raison de 5% de baisse par an, comporte un plancher fixé à 50% à compter de la 12^{ème} année qui se calcule par rapport à l'indice détenu par l'agent à cette date, donc y compris après avancement d'échelon intervenu pendant la période de prise en charge. Il ne doit pas être tenu compte de la référence, dans le texte, à la rémunération « initiale ».

- c) Les FMPE chargés d'une mission temporaire se voient appliquer pleinement le mécanisme de dégressivité de la rémunération

En l'absence de la disposition complémentaire votée dans la loi du 27 janvier 2017, la dégressivité de la rémunération des FMPE ne peut être suspendue pendant la période de mission temporaire.

Il est rappelé toutefois que le CNFPT ou le CDG ont la possibilité de rétablir, pendant cette période, le bénéfice du régime indemnitaire correspondant au grade de l'agent.

- d) La période durant laquelle le FMPE est pris en charge est intégralement prise en compte pour la retraite, sans qu'il y ait lieu de sur-cotiser lorsque le traitement perçu subit une réduction

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, 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 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.

*
* *

Je vous invite à diffuser ces éléments aux collectivités de votre département ainsi qu'aux centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Le directeur général
des collectivités locales


Bruno DELSOL