Les emplois de direction

Les emplois de direction dits « fonctionnels »

Les emplois de direction administrative et technique des collectivités territoriales et leurs établissements, couramment dénommés « emplois fonctionnels », sont des emplois permanents occupés par des fonctionnaires en détachement ou dans des cas bien déterminés, des contractuels.

Ils se situent à la jonction de la sphère politique et de la sphère administrative.

Leurs occupants sont les collaborateurs directs de l'autorité territoriale, avec laquelle ils nouent un lien de confiance et sous l'égide de laquelle ils dirigent et organisent les services.
Ils constituent un rouage essentiel dans la déclinaison des projets du mandat.

Limitativement énumérés par *l'article L.412-6 du Code général de la fonction publique* et soumis au respect de seuils démographiques pour leur création, les emplois fonctionnels bénéficient de dispositions particulières qui offrent à la fois une souplesse de recrutement et de gestion à l'autorité territoriale qui peut aisément mettre fin à l'occupation de ces emplois et un cadre attractif en termes de parcours professionnel et de rémunération pour l'agent.

En contrepartie, les agents exerçant sur ces emplois sont soumis à des exigences statutaires et déontologiques accrues mais bénéficient de garanties procédurales spécifiques lors de la cessation de fonctions, en particulier le mécanisme de « décharge de fonctions ».

A NOTER : Certaines informations relatives aux emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau sont insérées dans cette étude mais ces emplois font l'objet d'une *fiche spécifique*.

SOMMAIRE

REFERENCES JURIDIQUES 4
LES CHIFFRES CLES 5
LA CREATION DE L'EMPLOI FONCTIONNEL 5
1. L'organe compétent 5
2. La liste des emplois fonctionnels 5
3. Le sur-classement démographique 9
LE RECRUTEMENT SUR L'EMPLOI FONCTIONNEL 9
1. Les voies d'accès 9
1-1. Soit par des fonctionnaires, par la voie du détachement 9
1-2. Soit par des contractuels, par la voie du recrutement direct 9
2. La correspondance entre le grade et l'emploi 13
3. Les limitations et interdictions d'accès 15
3-1. Le double emploi fonctionnel 15
3-2. L'activité accessoire – La direction d'un syndicat intercommunal ou d'un établissement 15
3-3. Le cumul d'un emploi fonctionnel et des fonctions de collaborateur de cabinet 15
3-4. Le cumul avec un mandat politique 15
3-5. Le lien familial avec l'autorité territoriale 16
4. La règle des nominations équilibrées 17
4-1. Les collectivités et emplois concernés 17
4-2. Le respect de l'obligation de nominations équilibrées 18
4-3. L'obligation de publication 18
5. La déontologie 19
5-1. La déclaration d'intérêts 19
5-2. La déclaration de patrimoine 19
6. La procédure de recrutement 20
6-1. L'application des règles générales 20
6-2. L'application de règles différenciées 21
6-3. La prévention des conflits d'intérêts 22
L'EXERCICE DE L'EMPLOI FONCTIONNEL 24
1. La durée 24
1-1. LE FONCTIONNAIRE 24
1-2. LE CONTRACTUEL 24
2. Le déroulement de carrière des fonctionnaires 25
2-1. Le classement dans l'emploi fonctionnel 25
2-2. L'avancement d'échelon et de grade 26
2-3. Le double détachement - La prise en compte de la promotion interne 27
3. La rémunération 28
3-1. Le traitement indiciaire des fonctionnaires dans l'emploi fonctionnel 29
3-2. L'attribution de la NBI dans l'emploi fonctionnel 29
3-3. Les primes et indemnités 34
3-4. L'attribution d'avantages en nature 35
4. La formation 38
5. L'appréciation de la valeur professionnelle des agents 38
LA CESSATION DE FONCTIONS SUR L'EMPLOI FONCTIONNEL 39
1. La fin anticipée de détachement à la demande de l'agent 39
1-1. La fin anticipée de détachement à la demande de l'agent occupant un emploi fonctionnel au sein de sa collectivité 39
1-2. La fin anticipée de détachement à la demande de l'agent occupant un emploi fonctionnel et en provenance d'une autre collectivité (agent de la FPT) 44

1-3. La fin anticipée de détachement à la demande de l'agent occupant un emploi fonctionnel et en provenance de la fonction publique hospitalière 46
1-4. La fin anticipée de détachement à la demande de l'agent occupant un emploi fonctionnel et en provenance de la fonction publique d'Etat 48
2. La fin anticipée de détachement à la demande de la collectivité ou l'administration d'origine 49
2-1. La fin anticipée de détachement à la demande de la collectivité d'origine pour un agent occupant un emploi fonctionnel et appartenant à la fonction publique territoriale 49
2-2. La fin anticipée de détachement à la demande de l'administration d'origine pour un agent occupant un emploi fonctionnel et appartenant à la fonction publique d'Etat ou hospitalière 50
3. La fin anticipée de détachement pour raisons disciplinaires 51
3-1. La fin anticipée de détachement pour raisons disciplinaires d'un agent occupant un emploi fonctionnel au sein de la même collectivité (agent de la FPT) 51
3-2. La fin anticipée de détachement pour raisons disciplinaires d'un agent occupant un emlpoi fonctionnel et en provenance d'une autre collectivité (agent de la FPT) 53
3-3. La fin anticipée de détachement pour raisons disciplinaires d'un agent occupant un emploi fonctionnel et en provenance de la fonction publique d'Etat ou hospitalière 55
4. La fin anticipée de détachement à la demande de la collectivité d'accueil - La « décharge de fonctions » 55
4-1. Les motifs 55
4-2. La procédure de décharge de fonctions 61
4-3. Les conséquences de la fin de détachement à l'initiative de l'employeur 65
5. Le non renouvellement du détachement à son terme 82
5-1. Le non renouvellement du détachement sur emploi fonctionnel à son terme à la demande de l'agent ou en l'absence de demande de sa part au sein de sa collectivité 82
5-2. Le non renouvellement du détachement sur emploi fonctionnel à son terme à la demande de l'agent appartenant à une autre collectivité (agent de la FPT) 84
5-3. Le non renouvellement du détachement sur emploi fonctionnel à son terme à la demande de la collectivité d'accueil 86
6. L'intégration directe 86
7. La fin du contrat sur emploi fonctionnel 88
7-1. Le non renouvellement du contrat 88
7-2. La démission 88
7-3. Le licenciement pour perte de confiance 89
8. Les modes de cessation de fonction liés aux transferts de personnel 90
8-1. Les emplois fonctionnels des communes nouvelles 90
8-2. Les emplois fonctionnels des EPCI à fiscalité propre fusionnés 91
9. La rupture conventionnelle 93
10. L'intérim de l'emploi fonctionnel temporairement vacant 93

REFERENCES JURIDIQUES

- Articles L.313-1, L.313-3, L.343-1 à L.343-5, L.412-5 à L.412-7 , L.544-1 à L.544-7 du Code général de la fonction publique
- 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°87-1102 du 30 décembre 1987 modifié relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Décret n°88-546 du 6 mai 1988 modifié fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Décret n°88-614 du 6 mai 1988 modifié pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux,
- Décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- 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°90-129 du 9 février 1990 modifié relatif à l'échelonnement indiciaire applicable 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°90-130 du 9 février 1990 relatif à l'attribution d'une prime technique aux ingénieurs territoriaux et aux directeurs généraux et directeurs des services techniques des communes,
- Décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 modifié portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- Décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001 modifié portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- Décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique,
- Décret n°2013-1212 du 23 décembre 2013 modifié relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique,
- Décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 modifié relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Décret n°2016-1968 du 28 décembre 2016 modifié relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.
- Décret n°2022-250 du 25 février 2022 portant diverses dispositions d'application du code général de la fonction publique
- Décret n°2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n°2022-49 du 21 janvier 2022 portant échelonnement indiciaire des experts de haut niveau et des directeurs de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

- *Note d'information du 4 août 2017* relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la fonction publique territoriale *Note d'information du 4 août 2017* relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale

LES CHIFFRES CLES

- Nombre d'emplois fonctionnels dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics :
  → **Environ 7 500 emplois**
- Origine de l'agent occupant l'emploi fonctionnel :
  - 84 % sont des fonctionnaires territoriaux
  - 11 % sont des contractuels
  - 4 % sont des fonctionnaires de l'État.
- Grade d'origine de l'agent occupant l'emploi fonctionnel :
  - 37 % sont des attachés territoriaux.
  - 34 % des administrateurs territoriaux.
- Le taux de féminisation est de 34,4 %.
- La part des plus de 50 ans est de 59 %

Source : étude menée par la CNFPT « *Les emplois de direction dans les grandes collectivités territoriales au 31.12.2017* », août 2019

LA CREATION DE L'EMPLOI FONCTIONNEL

> **Aucune disposition légale ou réglementaire n'oblige une collectivité ou un établissement public territorial à créer un ou des emplois fonctionnels !**

1. L'organe compétent

Conformément à *l'article L.313-1 du Code général de la fonction publique*, l'emploi fonctionnel est un emploi permanent créé par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. La délibération inscrit l'emploi au tableau des effectifs et attribue les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent qui occupera cet emploi.

→ *Cf. Modèle de délibération de création d'un emploi fonctionnel de Directeur général des services – DGS*
→ *Cf. Modèle de délibération de création d'un emploi fonctionnel de Directeur général adjoint des services – DGAS*
→ *Cf. Modèle de délibération de création d'un emploi fonctionnel de Directeur général des services techniques – DGST ou Directeur des services techniques - DST*

2. La liste des emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels sont créés dans des collectivités territoriales et des établissements répondant à des conditions de seuil démographique. Pour les établissements publics, ce seuil est déterminé par assimilation à une commune ⇢ *Décret n°2000-954 du 22 septembre 2000*

Seuils de création des emplois fonctionnels	Emplois administratifs de direction		Emplois de Directeur général et Directeur des services techniques
	Directeur général des services	Directeur général adjoint	
Commune	2000 hab.	10.000 hab.	10.000 hab.
Etablissement public	10.000 hab.	20.000 hab.	10.000 hab.

Ces emplois fonctionnels sont limitativement énumérés par *l'article L.412-6 du Code général de la fonction publique*, *l'article 1er du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987* et *l'article 1 du décret n°88-546 du 6 mai 1988*

Ils figurent dans le tableau ci-après :

Collectivité territoriale ou établissement	DGS	DGA	DGST	DST
Région – Collectivité de Corse [1]	X	X	-	-
Département - Métropole de Lyon [2]	X	X	-	-
Métropole [3]	X	X	X	-
Autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais [4]	X	X	-	-
Etablissement public territorial de la Métropole du Grand Paris [5]	X	X	-	-
Communauté urbaine [3]	X	X	X	-
Communauté d'agglomération [3]	X	X	X	-
Communauté de communes [3]	X	X Si > 20.000 hab.	X Si > 10.000 hab.	-
Syndicat intercommunal [6]	X Si > 10.000 hab.	X Si >20.000 hab.	-	-
Syndicat mixte fermé [6]	X Si > 10.000 hab.	X Si >20.000 hab.	-	-
Commune – Commune nouvelle [7]	X Si > 2000 hab.	X Si > 10.000 hab.	X Si > 10.000 hab.	X Si > 10.000 hab.
Mairie ou groupe d'arrondissement [8]	X	X Si > 20.000 hab.	-	-
Conseil de territoire (Métropole Aix-Marseille-Provence) [9]	X	-	-	-
CNFPT [10]	X	X	-	-
Centre interdépartemental de gestion – CIG [10]	X	X	-	-
Centre départemental de gestion – CDG [11]	X	X	-	-
Caisse de crédit municipal [12]	X	-	-	-
CIAS / CCAS [13]	X Si > 10.000 hab.	X Si > 20.000 hab.	-	-
SDIS [14]	X	X	-	-

Légende :

[1] La collectivité de Corse est assimilée à une région.→ *Article L.412-7 3° du Code général de la fonction publique*

[2] La métropole de Lyon est assimilée à un département → *Article L.412-7 1° du Code général de la fonction publique*

[3] L'EPCI à fiscalité propre est assimilé à une commune dont la population est égale à la somme des populations des communes regroupées. → *Article 1 II a) du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*

Pour les métropoles, communautés urbaines et communautés d'agglomération, leurs seuils de création les permettent de remplir automatiquement les seuils de création d'un emploi fonctionnel de DGS et de DGA.
→ *Article 1 a) du décret n°88-546 du 6 mai 1988*
A l'inverse, pour les communautés de communes, la population totale des communes regroupées doit être supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint.
→ *Article 1 b) du décret n°88-546 du 6 mai 1988*

Pour les EPCI à fiscalité propre, la création d'un emploi de Directeur général adjoint implique de combiner 3 articles

- Le premier est l'article L.412-6 4° du CGFP qui indique que des emplois fonctionnels de DGS et DGA peuvent être pourvus par la voie du détachement dans les EPCI à fiscalité propre de plus de 10.000 habitants.
- Le second et le troisième sont les articles 1 et 3 du décret n°87-1101 du 30.12.1987 qui précisent que les emplois de DGA sont créés uniquement à compter du seuil de 20.000 habitants

Les articles 1 et 3 du décret n°87-1101 du 30.12.1987 sont simplement une précision « restrictive » de l'article L.412-6 du CGFP : le seuil de création des emplois administratifs de direction dans les EPCI à fiscalité propre est positionné à 10.000 habitants mais rehaussé à 20.000 habitants pour les emplois de DGA.

[4] L'autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais est un établissement public local à caractère administratif → *Article L.1243-1 du Code des transports ;*
Elle dispose de la possibilité de créer un emploi de directeur et un emploi de directeur adjoint
→ *Article 1 a) du décret n°88-546 du 6 mai 1988 ;*
Elle est assimilée à une commune dont la population est égale à la somme des populations des communes regroupées. → *Article 1 II a) du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*

[5] Les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris sont assimilés aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de la même strate démographique. Ils sont composés au minimum de 300.000 habitants
→ *Article L.5219-2 du Code général de la fonction publique* + *Article L.412-7 2° du Code général de la fonction publique*

[6] Les syndicats intercommunaux, les syndicats mixtes fermés (exclusivement composés de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités territoriales) sont assimilés à des communes de plus de 10.000 habitants (pour les emplois de Directeur) et 20.000 habitants (pour les emplois de directeur adjoint) lorsque les compétences, l'importance du budget et la qualification des agents à encadrer le justifient.
→ *Article 1 II f) du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987* + *Article 1 d) du décret n°88-546 du 6 mai 1988*

[7] Pour les communes et communes nouvelles, la création d'un emploi de Directeur général adjoint implique de combiner 3 articles

- Le premier est l'article L.412-6 2° du CGFP qui indique que des emplois fonctionnels de DGS et DGA peuvent être pourvus par la voie du détachement dans les communes de plus de 2000 habitants.
- Le second et le troisième sont les articles 1 et 2 du décret n°87-1101 du 30.12.1987 qui précise que les emplois de DGA sont créés uniquement à compter du seuil de 10.000 habitants

Les articles 2 et 3 du décret n°87-1101 du 30.12.1987 sont simplement une précision « restrictive » de l'article L.412-6 du CGFP : le seuil de création des emplois administratifs de direction dans les communes est positionné à 2000 habitants mais rehaussé à 10.000 habitants pour les emplois de DGA.

[8] La mairie d'arrondissement ou le groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille est assimilée à une commune dans les conditions fixées à *l'annexe 13* du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987

→ *Article 1 V du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*
→ *Article 3-1 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 : seuil de 20.000 hab. pour l'emploi de DGA*

[9] Le conseil de territoire de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence est assimilé à une commune dans les conditions fixées à *l'annexe 14* du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987
→ *Article 1 I 6° + VI du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*

[10] Le CNFPT et les CIG de la petite et de la grande couronne d'Ile de France sont assimilés à des départements de + de 900.000 habitants ; L'emploi de directeur de délégation du CNFPT est assimilé, AU MAXIMUM, à un emploi un directeur général adjoint d'un département de plus de 900.000 habitants
→ *Article 1 II b), c) et IV du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*
→ *Article 1 e) du décret n°88-546 du 6 mai 1988*

[11] Le CDG est assimilé à une commune dans les conditions fixées à *l'annexe 11* du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 ; a minima, l'effectif des collectivités territoriales et établissements du ressort du CDG doit être de 5000 agents (fonctionnaires titulaires et stagiaires et contractuels de droit public régis par le Code général de la fonction publique).
→ *Article 1 II e) du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*
→ *Article 1 f) du décret n°88-546 du 6 mai 1988*

[12] La Caisse de crédit municipal est assimilée à une commune dans les conditions fixées à l'annexe 12 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987
→ *Article 1 III du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987* + *Article 1 du décret n°88-546 du 6 mai 1988*

[13] Les CCAS et les CIAS sont assimilés à des communes de plus de 10.000 habitants (pour les emplois de Directeur) et 20.000 habitants (pour les emplois de directeur adjoint) lorsque l'importance du budget et la qualification des agents à encadrer le justifient. → *Article 1 g) du décret n°88-546 du 6 mai 1988*

[14] Pour le SDIS, les dénominations sont « directeur départemental et directeur départemental adjoint »

L'article L.313-1 du Code général de la fonction publique (anciennement article 53-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) prévoit la limitation du nombre d'emplois fonctionnels qu'une collectivité territoriale ou un établissement public peut créer : « Un décret en Conseil d'Etat fixe le nombre maximal d'emplois mentionnés à l'article L. 412-5 comportant des responsabilités d'encadrement, notamment de directeur général adjoint des services, d'emplois de direction de services, de conseil ou d'expertise ou de conduite de projet que chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique. »

Toutefois, cette partie de l'article n'a jamais été appliqué en raison de l'absence de décret d'application.

En dessous de ces seuils, l'autorité territoriale peut créer un emploi qui aura vocation à assurer la direction des services et comportera des missions équivalentes. Dans la pratique, cet emploi pourra prendre, selon les cas, la dénomination de « directeur, secrétaire général, secrétaire de mairie ». Toutefois, cet emploi ne sera pas considéré comme un emploi fonctionnel.

Cet emploi sera pourvu :

- Soit par un fonctionnaire dans le cadre des fonctions afférentes à son grade, et dans les mêmes conditions que s'il occupait un autre emploi au sein des services de sorte qu'il est alors rémunéré sur l'échelle indiciaire de son grade. Dans ce cas de figure, l'emploi pourra être occupé par un fonctionnaire relevant des cadres d'emplois suivants : attaché, secrétaire de mairie (cadre d'emplois en voie d'extinction), rédacteur.
- Soit par un agent contractuel en application des dispositions de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique.

A NOTER : L'article L.332-8 7° prévoit désormais la possibilité de recruter sous contrat sur un emploi permanent de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 2000 habitants.
→ *cf. rubrique : le contractuel de droit public*

3. Le sur-classement démographique

Les articles *L.313-2* et *L.313-3* du Code général de la fonction publique prévoient qu'une commune ou un EPCI peut prendre une délibération pour solliciter du Préfet du département un sur-classement démographique. La collectivité ou l'établissement sera censé relever d'une strate démographique située au – dessus de la sienne.

Cette procédure est réservée :

- Aux communes classées « stations de tourisme » ⇢ *décret n°99-567 du 6 juillet 1999*
- Aux communes et EPCI comportant un quartier prioritaire de la politique de la ville ⇢ *Décret n°2004-674 du 8 juillet 2004*

Ce sur-classement permet de créer des emplois fonctionnels supérieurs correspondants à la strate immédiatement supérieure à celle permise par le seuil démographique recensé de la collectivité ou de l'établissement local et le cas échéant de recruter des fonctionnaires d'un grade supérieur à celui autorisé sur l'emploi fonctionnel (ex : commune classée dans la strate démographique 10.000 -20.000 hab. qui sera surclassée commune de 20.000 – 40.000 hab.)

LE RECRUTEMENT SUR L'EMPLOI FONCTIONNEL

1. Les voies d'accès

Les emplois fonctionnels sont occupés :

1-1. SOIT PAR DES FONCTIONNAIRES, PAR LA VOIE DU DETACHEMENT

- Le fonctionnaire est détaché directement par sa collectivité ou son établissement d'origine. Il réintègrera les effectifs de sa collectivité ou son établissement d'origine à l'issue de son détachement.
- Le fonctionnaire est muté par sa collectivité ou son établissement d'origine vers la collectivité ou l'établissement d'accueil puis est détaché par celle-ci ou celui-ci sur l'emploi fonctionnel.
- Le fonctionnaire est détaché en interne à sa propre collectivité ou son propre établissement.

→ *Cf. Modèle d'arrêté portant détachement sur un emploi fonctionnel de DGS*
→ *Cf. Modèle d'arrêté portant détachement sur un emploi fonctionnel de DGAS*
→ *Cf. Modèle d'arrêté portant détachement sur un emploi fonctionnel de DGST - DST*

LA REGLE DU DOUBLE DETACHEMENT !

L'article L.513-20 du Code général de la fonction publique prévoit la possibilité de bénéficier simultanément :

- D'un détachement sur emploi fonctionnel
- D'un détachement pour stage avant titularisation lorsque l'agent sur emploi fonctionnel a obtenu une promotion interne dans un nouveau cadre d'emplois.

L'autorité territoriale doit, concrètement, prendre deux arrêtés (arrêté de détachement sur un emploi fonctionnel et arrêté de détachement pour stage dans le cadre d'emplois dans lequel l'agent bénéficie d'une promotion interne)

1-2. SOIT PAR DES CONTRACTUELS, PAR LA VOIE DU RECRUTEMENT DIRECT

1-2-1. LES EMPLOIS OUVRANT DROIT AU RECRUTEMENT PAR LA VOIE CONTRACTUELLE

Les situations qui ouvrent droit à recruter des contractuels sur des emplois de direction ont été élargies par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Désormais, par dérogation au principe de recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel, *l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique* ouvre la possibilité de recruter un contractuel pour occuper les emplois suivants :

- Directeur général des services des Régions
- Directeur général des services de la Collectivité de Corse (assimilée à une Région – *article L.343-5 du CGFP*)
- Directeur général adjoint des services des Régions

- Directeur général adjoint des services de la Collectivité de Corse (assimilée à une Région)
- Directeur général des services des Départements
- Directeur général des services de la Métropole de Lyon (assimilée à un département - *article L.343-5 du CGFP*)
- Directeur général adjoint des services des Départements
- Directeur général adjoint des services de la Métropole de Lyon (assimilée à un département)

- Directeur général des services,
- Directeur général adjoint des services
- Directeur général des services techniques

▪ Des communes de plus de 40 000 habitants
▪ Des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes)
▪ Des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris assimilés aux EPCI à fiscalité propre de la même strate démographique

- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.
  Cela inclut :
  1° Centre national de la fonction publique territoriale ;
  2° Centres interdépartementaux de gestion ;
  3° Etablissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris et autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais ;

  A NOTER : Les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris mentionnés à l'article L. 5219-2 du code général des collectivités territoriales sont assimilés aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de la même strate démographique
  → *Article L.343-5 du Code général de la fonction publique*

  4° Centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants ;
  5° Caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier ;
  6° Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants ;
  7° Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants. »
  ⇢ *Article 1 ter du décret n°88-145 du 15 février 1988*

- Sous-directeur des administrations parisiennes

- Directeur général des services des mairies d'arrondissement de Paris
- Directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement de Paris

Dont la population est supérieure à 80 000 habitants

⇢ *Article L.343-4 du Code général de la fonction publique*

TABLEAU RECAPITULATIF DES EMPLOIS FONCTIONNELS ACCESSIBLES AUX CONTRACTUELS

Collectivité territoriale ou établissement	DGS	DGA	DGST	DST	Expert + directeur projet
Région (dont collectivité de Corse)	X	X	-	-	-
Département (dont Métropole de Lyon)	X	X	-	-	-
Collectivités exerçant les compétences des départements et des régions	X	X	-	-	-
Métropole	X	X	X	-	-
Etablissement public territorial du Grand Paris	X Si > 40.000 hab.	-	-	-	-
Autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais	X	-	-	-	-
Communauté urbaine	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.	-	-
Communauté d'agglomération	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.	-	-
Communauté de communes	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.	-	-
Syndicat intercommunal	X Si > 40.000 hab.	-	-	-	-
Syndicat mixte fermé	X Si > 40.000 hab.	-	-	-	-
Commune – Commune nouvelle	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.	X Si >40.000 hab.	-	-
Mairie d'arrondissement	X	X	-	-	-
Conseil de territoire (Métropole Aix-Marseille-Provence)	-	-	-	-	-
CNFPT	X	-	-	-	-
Centre interdépartemental de gestion - CIG	X	-	-	-	-
Centre départemental de gestion – CDG	X Si > 40.000 hab.	-	-	-	-
Caisse de crédit municipal	X Si EPIC	-	-	-	-
CIAS / CCAS	X Si > 40.000 hab.	-	-	-	
SDIS	-	-	-	-	

1-2-2. LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Les personnes recrutées ainsi doivent remplir les conditions de diplômes et/ou d'expérience professionnelle suivantes :

- Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 (Licence, Licence professionnelle, Bachelor universitaire de technologie, maîtrise [la détention d'un master n'est pas exigée]) au sens du répertoire des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes

ET

Justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise,

- Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise

ET

Avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes (Exemple : attachés territoriaux, administrateurs territoriaux, ingénieurs territoriaux et ingénieurs en chef territoriaux pour les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, etc.).

Les agents sont ensuite régis par les règles mentionnées dans le décret n°88-145 du 15 février 1988 !

→ *Cf. Modèle de contrat sur un emploi fonctionnel de DGS*
→ *Cf. Modèle de contrat sur un emploi fonctionnel de DGA*

2. La correspondance entre le grade et l'emploi

Les agents titulaires qui occupent des emplois fonctionnels doivent posséder un grade en correspondance avec l'emploi fonctionnel concerné. Les tableaux ci-dessous présentent les correspondances :

Collectivités et établissements	Directeur général des services	Directeur général adjoint
Région	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB
Région Jusqu'à 2.000.000 hab.	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conservateur Attaché hors classe Fonctionnaire de catégorie A avec un grade dont l'IB terminal est au minimum = à 999
Département	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB
Département Jusqu'à 900.000 hab.	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conservateur Attaché hors classe Fonctionnaire de catégorie A avec un grade dont l'IB terminal est au minimum = à 999
Commune + EPCI > 400.000 hab.	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB
Commune + EPCI 150.000 à 400.000 hab.	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conservateur Attaché hors classe Fonctionnaire de catégorie A avec un grade dont l'IB terminal est au minimum = à 999
Commune + EPCI 80.000 à 150.000 hab.	Administrateur Conservateur Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Fonctionnaire de catégorie A
Commune + EPCI 40.000 à 80.000 hab.	Administrateur Conservateur Attaché hors classe Directeur territorial Fonctionnaire de catégorie A avec un grade dont l'IB terminal est au minimum = à 999	Fonctionnaire de catégorie A
Commune + EPCI 20.000 à 40.000 hab.	Fonctionnaire de catégorie A	Fonctionnaire de catégorie A
Commune + EPCI 10.000 à 20.000 hab.	Fonctionnaire de catégorie A	Fonctionnaire de catégorie A (sauf EPCI)
Commune 2000 à 10.000 hab.	Fonctionnaire de catégorie A	-

⇢ Articles 6 et 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987

Collectivités et établissements	Directeur général des services techniques	Directeur des services techniques
Région	-	-
Département	-	-
Commune + EPCI > 400.000 hab.	Ingénieurs en chef (le cadre d'emplois) Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à HEB + vocation à exercer les fonctions de l'article 2 du décret n°2016-200 du 26.02.2016	-
Commune + EPCI 150.000 à 400.000 hab.	Ingénieurs en chef (le cadre d'emplois) Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à HEB + vocation à exercer les fonctions de l'article 2 du décret n°2016-200 du 26.02.2016	-
Commune + EPCI 80.000 à 150.000 hab.	Ingénieurs en chef (le cadre d'emplois) Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à HEB + vocation à exercer les fonctions de l'article 2 du décret n°2016-200 du 26.02.2016	-
Commune + EPCI 40.000 à 80.000 hab.	Ingénieur principal Ingénieur hors classe Ingénieurs en chef (le cadre d'emplois) Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à 966 + vocation à exercer les fonctions de l'article 2 des décrets n°2016-200 & 201 du 26.02.2016	-
Commune + EPCI 20.000 à 40.000 hab.	Ingénieur Ingénieur principal Ingénieur hors classe Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à 750 + vocation à exercer les fonctions de l'article 2 du décret n°2016-201 du 26.02.2016	Ingénieur Ingénieur principal Ingénieur hors classe Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à 750 + vocation à exercer les fonctions de l'article 2 du décret n°2016-201 du 26.02.2016
Commune + EPCI 10.000 à 20.000 hab.	Ingénieur Ingénieur principal Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à 750 + vocation à exercer les fonctions de l'article 2 du décret n°2016-201 du 26.02.2016	Ingénieur Ingénieur principal Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à 750 + vocation à exercer les fonctions de l'article 2 du décret n°2016-201 du 26.02.2016
Commune 2000 à 10.000 hab.	-	-

⇢ Articles 5 à 7-1 du décret n°90-128 du 9 février 1990

Collectivités et établissements	Expert de haut niveau ou directeur de projet
Région	Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB
Département	
Commune, Commune nouvelle + EPCI > 40.000 hab.	

⇢ *Article 8 du décret n°2022-48 du 21 janvier 2022*

3. Les limitations et interdictions d'accès

Les agents qui candidatent sur un emploi fonctionnel sont soumis à des limitations dans l'obtention de cet emploi fonctionnel.

3-1. LE DOUBLE EMPLOI FONCTIONNEL

L'article L. 5211-4-2 du CGCT prévoit qu'« *En dehors des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter de services communs, chargés de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles [...]* »

« *Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit à l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou à la commune chargée du service commun. Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont de plein droit mis à disposition, sans limitation de durée, à titre individuel, de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de la commune chargé du service commun pour le temps de travail consacré au service commun.* »

Or, conformément au principe selon lequel un fonctionnaire ne peut être mis dans une double position *(article L.511-1 du Code général de la fonction publique)*, un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel ne peut être mis à disposition d'une autre collectivité territoriale ou ne peut bénéficier d'un second détachement simultané auprès d'une autre collectivité ou d'un autre établissement pour exercer ainsi 2 emplois fonctionnels à temps complet.

3-2. L'ACTIVITE ACCESSOIRE – LA DIRECTION D'UN SYNDICAT INTERCOMMUNAL OU D'UN ETABLISSEMENT

Conformément à *l'article L.123-7 du Code général de la fonction publique* et à *l'article 11 8° du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020*, un agent peut exercer une activité accessoire d'intérêt général auprès d'une personne publique. A ce titre, l'agent peut percevoir une indemnité d'activité accessoire versée par l'organisme auprès duquel il exerce son activité accessoire.

Toutefois, l'activité accessoire est censée se réaliser en dehors des heures de service et ne peut pas porter sur un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local. Or, sauf à réaliser quelques heures éparses sur toute l'année (heures consacrées à l'élaboration des documents budgétaires, la préparation d'1 à 2 séances maximum de conseil par an, le paiement de quelques factures), l'exercice régulier d'une activité de secrétaire de syndicat répond à un besoin permanent de ce syndicat et oblige donc à créer un poste de secrétaire de syndicat même à temps non complet.

Le CDG 45 préconise donc de ne pas recourir à l'activité accessoire pour une activité de secrétaire de syndicat en complément d'un emploi fonctionnel sur une autre collectivité ou un autre établissement.

3-3. LE CUMUL D'UN EMPLOI FONCTIONNEL ET DES FONCTIONS DE COLLABORATEUR DE CABINET

Il est strictement interdit de cumuler un emploi fonctionnel et la qualité de collaborateur de cabinet !

L'article 2 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales dispose que « *la qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public [...]* »

3-4. LE CUMUL AVEC UN MANDAT POLITIQUE

L'inéligibilité consiste en l'impossibilité pour un agent public de présenter sa candidature à une élection politique. L'incompatibilité repose sur un choix de l'agent, s'il est élu, entre la conservation de son activité d'agent public ou le mandat politique

3-4-1. LES INELIGIBILITES

L'article L.231 du code électoral énonce que « ne peuvent être élus conseillers et conseillères municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois :

- *Les personnes exerçant, au sein du conseil régional, du conseil départemental, de la collectivité de Corse, de la collectivité de Guyane ou de Martinique, d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de leurs établissements publics, les fonctions de directeur général des services, directeur général adjoint des services, directeur des services, directeur adjoint des services ou chef de service, ainsi que les fonctions de directeur de cabinet, directeur adjoint de cabinet ou chef de cabinet en ayant reçu délégation de signature du président, du président de l'assemblée ou du président du conseil exécutif ;*
- *« Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie.»*

L'article L.195 du code électoral mentionne que « ne peuvent être élus membres du conseil départemental : les directeurs généraux, les directeurs, les directeurs adjoints, les chefs de service et les chefs de bureau de conseil départemental et de conseil régional dans la circonscription où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins d'un an (...). »
L'article L.340 du code électoral indique que ne sont pas éligibles (au Conseil régional) les « personnes énumérées aux articles L. 195 et L. 196, lorsque leurs fonctions concernent ou ont concerné tout ou partie du territoire de la région. »

3-4-2. LES INCOMPATIBILITES

L'article L.237-1 du Code électoral précise que « Le mandat de conseiller municipal est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre communal d'action sociale de la commune.
Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre intercommunal d'action sociale créé par l'établissement public de coopération intercommunale.
II. - Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale ou de ses communes membres. »

3-5. LE LIEN FAMILIAL AVEC L'AUTORITE TERRITORIALE

L'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que « *Les élus locaux sont les membres des conseils élus au suffrage universel pour administrer librement les collectivités territoriales dans les conditions prévues par la loi. Ils exercent leur mandat dans le respect des principes déontologiques consacrés par la présente charte de l'élu local.*
Charte de l'élu local

1. *L'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité.*
2. *Dans l'exercice de son mandat, l'élu local poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier.*
3. *L'élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organe délibérant dont il est membre, l'élu local s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote.* »

Par ailleurs, *l'article L.121-4 du Code général de la fonction publique* rappelle que « *L'agent public veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.* »

L'article L.121-5 du Code général de la fonction publique précise que *« Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.* »

Au regard de cette législation, le recrutement par une autorité territoriale d'un membre de sa famille en qualité d'agent de la collectivité n'est pas interdit par la réglementation.
Néanmoins, si l'autorité territoriale souhaite recruter un membre de sa famille sur un emploi fonctionnel de la collectivité ou de l'établissement dont elle assure la fonction exécutive, il lui appartient, pour éviter le risque de conflit d'intérêts, d'être attentif au respect de la procédure de recrutement (publicité de la vacance de poste, délai raisonnable préalable au recrutement permettant de recevoir des candidatures), l'adéquation entre la formation et l'expérience professionnelle de l'agent et l'emploi à pourvoir, et, lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, l'absence de candidature d'un fonctionnaire en application de la réglementation.

A défaut, l'autorité territoriale s'expose à une sanction pénale. A titre d'illustration, dans un arrêt du 4 mars 2020, la Cour de cassation confirme la condamnation d'un maire qui avait recruté sa sœur comme directrice générale des services (DGS) de sa commune. L'abus de fonction du maire étant caractérisé, le maire est donc accusé de prise illégale d'intérêt et sa sœur de recel de ce délit.

Pour rappel, selon *l'article 432-12 du code pénal*, le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.
Se fondant sur cet article du code pénal, la Cour de cassation valide la décision rendue en appel. Le maire avait en effet en charge l'opération de recrutement au poste de DGS de sa commune. Il a effectivement accompli les formalités procédurales de publicité et de sélection des candidats, la désignation, puis la nomination par arrêté de la nouvelle DGS, seul ou en tant que membre du jury de recrutement qu'il avait mis en place. Or, le lien familial unissant les deux prévenus, frère et sœur, constitue un intérêt moral et suffit à caractériser l'intérêt quelconque exigé par l'article 432-12 du code pénal.

Conformément à une jurisprudence constante, la Cour de cassation relève que l'abus de fonction ainsi caractérisé suffit à lui seul pour constituer le délit de prise illégale d'intérêts. Le maire a bien eu l'intention coupable de commettre ce délit dès lors qu'il a accompli sciemment l'acte constituant l'élément matériel du délit, autrement dit il a sciemment et en connaissance de cause recruté sa sœur. Il n'est donc pas nécessaire que le maire ait agi dans une intention frauduleuse. ⇢ *Cour de cassation, Chambre criminelle, 4 mars 2020, n° 19-83.390*

4. La règle des nominations équilibrées

Afin de parvenir à un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale, *l'article L.132-5 du Code général de la fonction publique* impose une proportion minimum de personnes de chaque sexe pour les nominations dans les emplois de direction de certaines collectivités.

4-1. LES COLLECTIVITES ET EMPLOIS CONCERNES

Cette obligation concerne les emplois de direction suivants :

Collectivité territoriale ou établissement	DGS	DGA	DGST
Région	X	X	-
Département	X	X	-
Métropole	X	X	X
Communauté urbaine	X	X	X
Communauté d'agglomération	X Si > 40.000 hab.	X Si >40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.
Communauté de communes	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.
Syndicat intercommunal	X Si > 40.000 hab.	X Si >40.000 hab.	-
Syndicat mixte fermé	X Si > 40.000 hab.	X Si >40.000 hab.	-
Commune – Commune nouvelle	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.	X Si > 40.000 hab.
Ville de Paris - Mairie d'arrondissement	X	X	-
CNFPT	X	X	-

⇢ *Annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012*

Le pourcentage minimal de chaque sexe à respecter par chaque employeur concerné dans les nominations sur les emplois de direction figurant ci-dessus est fixé à 40%. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Cette obligation ne concerne pas :

- Les collectivités territoriales et les établissements qui ont créé au maximum 3 emplois fonctionnels
- Les renouvellements de détachement ou de contrat dans un même emploi,
- La nomination, dans les 6 mois à compter de la fusion de collectivités territoriales ou d'EPCI, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces EPCI dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion,
- Les nominations dans un même type d'emploi au sein d'une même collectivité territoriale ou établissement (ex : l'agent est DGA dans un département et est nommé sur l'emploi fonctionnel de DGS de ce département)
- Les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet

Cette obligation s'apprécie au titre de chaque année civile ou si au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à cette obligation, sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.
→ *Article L.132-7 du Code général de la fonction publique*

4-2. LE RESPECT DE L'OBLIGATION DE NOMINATIONS EQUILIBREES

Chaque collectivité territoriale et établissement public dépose, au plus tard le 30 avril de chaque année, auprès du service de gestion comptable dont ils dépendent, une déclaration annuelle comportant par emploi :

1° Le nombre total des nominations effectuées dans l'année écoulée, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au troisième alinéa de l'article L. 132-7 du code général de la fonction publique ;
2° Le nombre des nominations effectuées dans l'année écoulée, hors renouvellements dans un même emploi ou nominations dans un même type d'emplois, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au troisième alinéa de l'article L. 132-7 du code général de la fonction publique ;
3° Le nombre d'agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée ; 4° La répartition par sexe des agents mentionnés aux 1° à 3° ;
5° Le montant de la contribution éventuellement due.

La déclaration doit être également adressée au préfet de département ou, pour la région, au préfet de région pour les emplois relevant de la fonction publique territoriale. → *Article 4 du décret n°2012-601 du 30 avril 2012*

En cas de non-respect de cette obligation, les collectivités territoriales et les établissements concernés doivent verser une contribution dont le montant et les modalités de calcul sont fixés par le décret n°2012-601 du 30 avril 2012.

Le montant de cette contribution est égal à un montant unitaire multiplié par le nombre de nominations manquantes, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations concernées par le quota, soit :

- 90.000 € x le nombre d'unités manquantes pour les régions, les départements, le CNFPT, la Ville de Paris, les communes et les EPCI dont le nombre d'habitants est > 80.0000.
- 50.000 € x le nombre d'unités manquantes pour les communes et les EPCI dont le nombre d'habitants est compris entre 40.000 et 80.0000.

⇢ *Article 3 du décret n°2012-601 du 30 avril 2012*

4-3. L'OBLIGATION DE PUBLICATION

Les employeurs doivent publier, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois soumis à l'obligation. Ces chiffres sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.
→ *Article L.132-6-1 du Code général de la fonction publique*

En cas de non-respect de l'obligation de publication avant le 30 juin de l'année suivant celle au titre de laquelle les emplois ont été pourvus, la collectivité territoriale ou l'établissement public paie une contribution forfaitaire. Cette contribution s'élève à :

- 45.000 €
- 25.000 € pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de + de 40.000 et – de 80.000 habitants

→ *Article L.132-6-2 du Code général de la fonction publique* + *Article 4-1 du décret n°2012-601 du 30 avril 2012*

5. La déontologie

Les lois n°2016-483 du 20 avril 2016, dite déontologie et n°2019-828 du 6 août 2019, dite transformation de la fonction publique ont renforcé les obligations déontologiques, en particulier celles applicables aux emplois de direction afin d'éviter les situations de conflits d'intérêts.

Les agents contractuels affectés aux emplois fonctionnels concernés par ces obligations déclaratives sont soumis à cette même obligation en vertu des dispositions des articles *L.122-2* et *L.122-10* du Code général de la fonction publique.

5-1. LA DECLARATION D'INTERETS

L'article L.122-2 du Code général de la fonction publique prévoit que « *La nomination d'un agent public dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est conditionnée à la transmission préalable par l'intéressé d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité hiérarchique.* »

La liste des emplois fonctionnels concernés est fixée par *l'article 3 du décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016*.

La déclaration d'intérêts doit être établie préalablement à la nomination et remise par l'agent à l'autorité territoriale ou à l'autorité hiérarchique dont il relève. Une déclaration transmise postérieurement à la nomination de l'agent justifierait l'annulation rétroactive de cette nomination ⇢ *CE, 26 janvier 2018, n°408215*.

Lorsque l'autorité territoriale constate que l'intéressé se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, elle prend toutes les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation ou enjoint le fonctionnaire d'y mettre fin, dans un délai qu'elle détermine. Si *l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.*

Celle-ci rend un avis dans un délai de deux mois suivant la réception de la déclaration :

- Si elle considère qu'il y a situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière doit prendre toutes mesures visant à y mettre fin ou enjoindre l'intéressé de mettre fin à cette situation dans un délai qu'elle détermine ;
- Dans le cas contraire, elle informe l'autorité hiérarchique et l'intéressé que la situation n'appelle pas d'observation.

5-2. LA DECLARATION DE PATRIMOINE

L'article L.122-10 du Code général de la fonction publique prévoit que « L'agent public nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit. »
La liste des emplois fonctionnels concernés est fixée par *l'article 3 du décret n°2016-1968 du 28 décembre 2016*
Les candidats soumis à cette obligation sont également soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts.
Cette déclaration est double : elle s'effectue avant la nomination et après la cessation de fonction. L'agent concerné par l'obligation de déclaration patrimoniale doit adresser sa déclaration, dans les 2 mois suivant sa nomination et/ou la cessation de ses fonctions, au président de la HATVP

Toutefois, aucune déclaration n'est exigée lorsque le fonctionnaire a quitté ses fonctions avant l'expiration du délai de deux mois suivant sa nomination. → *Article L.122-10 du Code général de la fonction publique*

6. La procédure de recrutement

6-1. L'APPLICATION DES REGLES GENERALES

Les candidats aux emplois fonctionnels sont soumis aux règles de recrutement applicables à l'ensemble des candidats aux emplois publics territoriaux. Pour les postes ouverts aux agents contractuels, la procédure est celle prévue par les articles *2-2*, *2-3* et *2-11* du décret n°88-145 du 15 février 1988 et du chapitre 1er du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019.

SCHÉMA DE PROCÉDURE

[1] Pas applicable aux recrutements sur emplois fonctionnels

6-1-1. LA DECLARATION DE CREATION OU VACANCE DE POSTE

L'autorité territoriale doit informer le centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent. Selon le cas, le centre de gestion ou le centre national de la fonction publique territoriale assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun « choisir le service public ». Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir. ⇢ *Article L.313-4 du Code général de la fonction publique*

L'autorité territoriale doit assurer la publicité de la vacance et de la création des emplois de direction dans les conditions de l'article L. 311-2 du Code général de la fonction publique.
⇢ *Article L.332-21 du Code général de la fonction publique*

L'emploi fonctionnel est soumis à la procédure de déclaration de création ou de vacance d'emploi prévue à *l'article L.311-2 du Code général de la fonction publique* : *« les créations ou vacances d'emplois [...] sont portées sans délai à la connaissance des agents publics et des autorités compétentes dans un espace numérique commun aux employeurs publics [...]. »*

Cette procédure s'applique lors du recrutement initial de l'agent qui occupe le poste, qu'il s'agisse d'un agent titulaire ou contractuel et sera de nouveau respectée en cas de renouvellement de détachement ou de contrat.

6-1-2. LA RECEVABILITE DES CANDIDATURES

- Pour les agents titulaires, la recevabilité des candidatures s'apprécie au regard du grade détenu par l'agent et de son adéquation avec la catégorie et la strate de la collectivité territoriale ou de l'établissement qui publie l'offre d'emploi.
- Pour les agents contractuels, la recevabilité s'apprécie au regard des critères suivants :
  - La liste des emplois ouverts aux contractuels par *l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique*
  - Les qualifications ou le parcours professionnel requis par *l'article 1bis du décret n°88-145 du 15 février 1988* :

1° Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;
2° Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

6-2. L'APPLICATION DE REGLES DIFFERENCIEES

L'article L.332-21 du Code général de la fonction publique rappelle que le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé au terme d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Cette procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics fait l'objet d'un décret en Conseil d'Etat.
⇢ *Article L.332-28 du Code général de la fonction publique*

Toutefois, le même article L.332-21 précise que cette procédure n'est pas applicable *« aux emplois de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article L.343-1 ».*

Le décret relatif aux contractuels de la fonction publique territoriale ajoute que les emplois fonctionnels mentionnés aux alinéas 1° et 2° de l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique sont dispensés des règles de recrutement fixées aux articles 2-2 à 2-11 du décret n°88-145 du 15 février 1988.
⇢ *Article 2-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

Les emplois des alinéas 1° et 2° de l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique sont ceux de :

- DGS des Régions
- DGA des Régions
- DGS des Départements
- DGA des Départements
- DGS des collectivités territoriales exerçant les compétences des Régions et/ou des Départements
- DGS des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants
- DGA des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants
- DGST des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40.000 habitants

Pour ces emplois, l'autorité territoriale est astreinte uniquement au respect des principes généraux de recrutement énoncés au chapitre 1er du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 :

- Déclaration de création ou vacance de poste avec indication de la possibilité de le pourvoir par un agent contractuel en application de l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique. La déclaration est accompagnée d'une fiche de poste qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières.
- Délai d'1 mois entre la déclaration de création ou de vacance de poste et la clôture des candidatures.
- Accusé de réception des candidatures
- Vérification de la recevabilité des candidatures. L'appréciation portée par l'autorité territoriale sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

En tout état de cause, les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité territoriale dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi permanent.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « La procédure de recrutement »

6-3. LA PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS

⇢ Références : Articles L.121-4, L.121-5, L.122-1, L.122-2, L.122-10 du Code général de la fonction publique

6-3-1. LA PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS A LA NOMINATION DE L'AGENT

La prévention des conflits d'intérêts prend effet dès la procédure de recrutement. En effet, certains agents, lors de leur prise de fonctions sont soumis :

- A une déclaration d'intérêts
- A une déclaration de patrimoine

S'agissant de la déclaration d'intérêts, *l'article L.122-2 du Code général de la fonction publique* prévoit que « *La nomination d'un agent public dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est conditionnée à la transmission préalable par l'intéressé d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité hiérarchique.*»

La liste des emplois concernés est fixée par *l'article 3 du décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016*

La déclaration d'intérêts doit être établie préalablement à la nomination et remise par l'agent à l'autorité territoriale ou à l'autorité hiérarchique dont il relève. Une déclaration transmise postérieurement à la nomination de l'agent justifierait l'annulation rétroactive de cette nomination ⇢ *CE, 26 janvier 2018, n°408215*

Lorsque l'autorité territoriale constate que l'intéressé se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, elle prend toutes les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation ou enjoint le fonctionnaire d'y mettre fin, dans un délai qu'elle détermine. Si *l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.* Celle-ci rend un avis dans un délai de deux mois suivant la réception de la déclaration :

- Si elle considère qu'il y a situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière doit prendre toutes mesures visant à y mettre fin ou enjoindre l'intéressé de mettre fin à cette situation dans un délai qu'elle détermine ;
- Dans le cas contraire, elle informe l'autorité hiérarchique et l'intéressé que la situation n'appelle pas d'observation.

S'agissant de la déclaration du patrimoine, *l'article L.122-10 du Code général de la fonction publique* prévoit que « *L'agent public nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit* »

La liste des emplois concernés est fixée par *l'article 3 du décret n°2016-1968 du 28 décembre 2016*

Les candidats soumis à cette obligation sont également soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts.

Cette déclaration est double : elle s'effectue avant la nomination et après la cessation de fonction. L'agent concerné par l'obligation de déclaration patrimoniale doit adresser sa déclaration, dans les 2 mois suivant sa nomination et/ou la cessation de ses fonctions, au président de la HATVP.

6-3-2. LA PREVENTION DES CONFLITS D'INTERETS SE POURSUIT APRES LA NOMINATION DE L'AGENT

Le Code général de la fonction publique offre une définition du conflit d'intérêts *: « Au sens du présent code, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public. »*

⇢*Article L121-5 du Code général de la fonction publique*

L'article L.121-4 du Code général de la fonction publique rappelle que « *L'agent public veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts défini à l'article L. 121-5 dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver.*

« Afin de faire cesser ou de prévenir toute situation de conflit d'intérêts au sens de l'article L. 121-5, l'agent public qui estime se trouver dans une telle situation :
1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;
2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;
3° Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, s'abstient d'y siéger ou, le cas échéant, de délibérer ; 4° Lorsqu'il exerce des fonctions juridictionnelles, est suppléé selon les règles propres à sa juridiction ;
5° Lorsqu' il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions. »

⇢*Article L.122-1 du Code général de la fonction publique*

Le fonctionnaire qui serait en situation de conflits d'intérêts peut également se rapprocher du référent déontologue.

L'EXERCICE DE L'EMPLOI FONCTIONNEL

1. La durée

1-1. LE FONCTIONNAIRE

Il est détaché sur l'emploi fonctionnel. Ce détachement est conclu pour :

- Une durée courte (maximum 6 mois, non renouvelable)
- Une durée longue (minimum 6 mois et maximum 5 ans, renouvelable pour des périodes de 5 ans maximum)

En termes pratiques, la durée courte n'a quasiment aucun intérêt pour un emploi fonctionnel eu égard aux responsabilités assumées par l'agent qui l'occupe et au besoin de s'investir sur une durée minimale, indispensable à la conduite des projets des élus.

⇢ *Article 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987* + *Article L.513-2 du Code général de la fonction publique*

A NOTER : PROROGATION DU DETACHEMENT !

Si l'autorité territoriale envisage de mettre fin aux fonctions de l'agent au terme normal du détachement sur l'emploi fonctionnel, le détachement de l'agent est alors prorogé de plein droit de la durée nécessaire pour lui permettre de bénéficier des délais et des garanties offertes par la procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel mentionnées aux articles *L.544-1 du Code général de la fonction publique* et des articles 3-1 (DGS des mairies ou groupes d'arrondissement des communes de Lyon et Marseille) ou 3-2 (DGS de la métropole d'Aix-Marseille-Provence) du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987. ⇢ *Articles 4-1 à 4-3 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*

1-2. LE CONTRACTUEL

> Il bénéficie d'un contrat à durée déterminée (CDD) !

En l'absence de précision des anciennes dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le juge administratif a estimé que le recrutement d'un agent contractuel, sur le fondement de l'ancien article 47 pouvait donner lieu à un CDD ou un CDI. ⇢ *CE, 30 septembre 2015, n° 375730*

Cependant, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a clos le débat en indiquant expressément que le contrat était conclu à durée déterminée et ne pouvait se transformer en CDI. Le Code général de la fonction publique, dans son article L.343-3 a repris la même rédaction.

L'article L.343-3 du Code général de la fonction publique précise que « *La nomination d'un agent contractuel à l'un des emplois fonctionnels de direction mentionnés à l'article L. 343-1 n'entraîne pas sa titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée.* »

Le contractuel sur emploi fonctionnel bénéficie donc d'un CDD renouvelable mais ne peut bénéficier d'un CDI. Contrairement au collaborateur de cabinet, le contrat n'est pas lié à la durée du mandat de l'autorité territoriale. Cette rédaction de l'article L.343-3 du Code général de la fonction publique, issue de l'article 16 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique vient mettre un terme à la jurisprudence du Conseil d'Etat « *CE, 30 septembre 2015, Communauté d'agglomération Côte Basque Adour, n°375730* » qui considérait que dès lors que l'article 47 et le décret n°88-545 du 6 mai 1988, désormais abrogé, ne fixaient pas la durée des contrats qui pouvaient être conclus sur les emplois fonctionnels, il existait pour les collectivités qui recrutaient directement des agents sur leurs emplois de direction une possibilité d'octroyer un contrat à durée indéterminée sans être astreint à respecter la durée de six années de service dans la collectivité territoriale ou l'établissement.

Les contrats des agents recrutés sur emplois fonctionnels sont donc des CDD !
ET
Le recrutement d'un contractuel n'ouvre pas de droit :

- A la titularisation
- A un CDI

⇢ *Article L.343-3 du Code général de la fonction publique*

Tous les autres motifs de fin de contrat (abandon de poste, démission, rupture conventionnelle, licenciement) sont ouverts aux agents occupant ces emplois fonctionnels.

A NOTER : La période d'essai de 6 mois !

Par dérogation aux durées de période d'essai fixées à l'article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988, *« les contrats conclus au titre de l'article L. 343-1 du code général de la fonction publique comportent une période d'essai d'une durée maximale de six mois qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions. »*

Cette durée est un alignement sur la durée de 6 mois à compter de la nomination de l'agent sur l'emploi fonctionnel ou de l'élection de l'autorité territoriale au cours de laquelle il est interdit de mettre fin au détachement d'un fonctionnaire titulaire sur un emploi fonctionnel.

2. Le déroulement de carrière des fonctionnaires

Les règles de gestion applicables aux agents occupant un emploi fonctionnel sont identiques à celles des autres agents. Les textes ont seulement prévu des adaptations pour tenir compte de la particularité de ces emplois.

Comme pour tout détachement, le fonctionnaire nommé sur un emploi fonctionnel par la voie du détachement bénéficie d'une double carrière :

- Celle sur l'emploi fonctionnel
- Celle sur le grade d'origine

2-1. LE CLASSEMENT DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL

Le détachement sur l'emploi fonctionnel s'effectue de 4 manières :

2-1-1. LE FONCTIONNAIRE EST CLASSE A L'ECHELON DE L'EMPLOI FONCTIONNEL COMPORTANT UN INDICE EGAL OU, A DEFAUT, IMMEDIATEMENT SUPERIEUR A CELUI DONT IL BENEFICIAIT DANS SON GRADE D'ORIGINE

Il conserve, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine lorsque cette nomination ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine.

Le fonctionnaire nommé alors qu'il avait atteint l'échelon le plus élevé de son grade d'origine conserve son ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination est inférieure à celle qui serait résultée d'un avancement à ce dernier échelon.

⇢ *Article 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*

⇢ *Article 3 du décret n°90-128 du 9 février 1990*

2-1-2. LE FONCTIONNAIRE EST CLASSE A L'ECHELON DE L'EMPLOI FONCTIONNEL COMPORTANT UN INDICE EGAL OU, A DEFAUT, IMMEDIATEMENT SUPERIEUR A CELUI DONT IL BENEFICIAIT DANS SON EMPLOI FONCTIONNEL ANTERIEUR

Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel et qui a précédemment occupé par la voie du détachement soit un emploi identique à celui-ci, soit l'un des autres emplois mentionnés à l'article L.412-6 du Code général de la fonction publique, affecté d'une échelle indiciaire identique ou moins favorable, est classé à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans l'emploi précédemment occupé, dès lors que sa nomination dans ce nouvel emploi intervient dans un délai au plus égal à un an.

Il conserve, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine lorsque cette nomination ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans son ancien emploi.

Le fonctionnaire nommé alors qu'il avait atteint l'échelon le plus élevé de son ancien emploi conserve son ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination est inférieure à celle qui était résultée d'un avancement à ce dernier échelon.

⇢ *Article 5 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*
⇢ *Article 4 du décret n°90-128 du 9 février 1990*

2-1-3. LE FONCTIONNAIRE CONSERVE L'ECHELON DE L'EMPLOI FONCTIONNEL DONT IL BENEFICIAIT LORSQU'IL NE PEUT PRETENDRE AU NOUVEL EMPLOI FONCTIONNEL RESULTANT DU CHANGEMENT DE STRATE DEMOGRAPHIQUE DE SA COLLECTIVITE OU SON ETABLISSEMENT

Une collectivité territoriale ou un établissement peut changer de catégorie démographique à la suite d'un :

- Recensement général
- Recensement complémentaire
- Sur classement démographique

Le fonctionnaire qui occupe un emploi fonctionnel dans cette collectivité territoriale ou cet établissement peut soit accéder au nouvel emploi fonctionnel créé pour tenir compte du changement de strate démographique, soit, s'il ne peut y accéder pour des raisons tenant à son grade, demander à bénéficier du maintien de ses fonctions et de sa rémunération sans être détaché sur le nouvel emploi fonctionnel.

La réglementation prévoit ainsi que *« La situation statutaire et réglementaire d'un fonctionnaire n'est pas affectée par le passage de la collectivité dont il relève d'une catégorie démographique à une catégorie démographique inférieure à la suite d'un recensement.*

Lorsqu'une collectivité passe, à la suite d'un recensement ou d'une décision de sur-classement, d'une catégorie démographique à une catégorie démographique supérieure, le fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire de mairie ou occupant l'un des emplois mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et au deuxième alinéa de l'article 36 de la loi du 31 décembre 1982 susvisée ou à l'article L. 5218-8-8 du code général des collectivités territoriales est, sur sa demande, détaché dans le nouvel emploi ou, lorsque le détachement est impossible, continue sur sa demande à exercer ses fonctions, nonobstant les dispositions particulières à ces emplois.

Le détachement prend effet de la date à laquelle prendront effet les résultats du recensement constatant les nouveaux effectifs de population de la commune ou de celle du premier jour du mois suivant la date de notification à la commune de la décision de sur-classement démographique prise par le préfet. »
⇢ *Article 28 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013*

2-1-4. LE FONCTIONNAIRE CONSERVE OU PREND L'ECHELON DE SON GRADE D'ORIGINE LORSQUE CELUI-CI POSSEDE UN INDICE BRUT SUPERIEUR A L'INDICE BRUT TERMINAL DE L'EMPLOI FONCTIONNEL

Ce traitement ne doit pas devenir supérieur à celui afférent à la hors échelle D.
⇢ *Article 8 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987*
⇢ *Article 8 du décret n° 90-128 du 9 février 1990*

2-2. L'AVANCEMENT D'ECHELON ET DE GRADE

« 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*

2-2-1. L'AVANCEMENT D'ECHELON

Le fonctionnaire bénéficie des avancements d'échelons prévus par le décret régissant l'emploi fonctionnel sans que cela produise un effet sur sa carrière dans son cadre d'emplois d'origine. De même, les avancements d'échelon obtenus dans son grade d'origine n'ont pas d'effet sur son avancement dans la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel qu'il occupe.

Toutefois, si un avancement d'échelon dans le grade d'origine conduit à ce que le traitement afférent au grade d'origine devienne supérieur à celui afférent à l'indice brut terminal de l'emploi fonctionnel occupé (sans que cette rémunération puisse excéder celle afférente à la hors-échelle D), l'agent pourra alors demander à percevoir le traitement correspondant à l'échelon, nouvellement obtenu, de son grade d'origine. Ce changement peut donc s'effectuer pendant la période de détachement sur l'emploi fonctionnel.
⇢ *Article 8 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*

A NOTER : A titre dérogatoire, les avancements d'échelon sont applicables aux contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique !

⇢ *Article 9 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*
⇢ *Article 9 du décret n°90-128 du 9 février 1990*

2-2-2. L'AVANCEMENT DE GRADE

Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel poursuit sa carrière dans son cadre d'emplois d'origine. Il peut ainsi obtenir un avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine.

« Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le cadre d'emplois de détachement, sous réserve de la vacance d'emploi correspondant dans la collectivité territoriale de détachement, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, dès lors qu'ils lui sont plus favorables. » ⇢ *Article 66 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984*

Cet article 66 est repris par *l'article L.513-10 du Code général de la fonction publique* qui, dans une rédaction légèrement différente indique que : *« Sous réserve qu'ils lui soient plus favorables, il est tenu compte, dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement du fonctionnaire, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, à la suite :*
1° De sa réussite à un concours ou à un examen professionnel ;
2° De son inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix. »

La prise en compte d'un avancement de grade obtenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine est donc possible.

Toutefois, 2 points sont à prendre en considération :

- L'article 66 précité, dans sa rédaction issue de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 prévoyait à son alinéa 2 que l'avancement de grade obtenu dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine ne serait pris en compte qu'au moment du renouvellement du détachement sur l'emploi fonctionnel. La rédaction issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 qui figure ci-dessus et qui est reprise par l'article L.513-10 précité permet désormais une prise en compte de cet avancement de grade en cours de détachement sur l'emploi fonctionnel. Dans ce cadre, il conviendra de prendre un nouvel arrêté de détachement qui tiendra compte dans le classement dans la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel occupé par l'agent de l'avancement de grade ainsi obtenu.
- Par ailleurs, il existe actuellement une discordance entre les seuils démographiques applicables à certains grades et les seuils démographiques applicables aux emplois fonctionnels. De ce fait, lorsque la collectivité où il occupe l'emploi fonctionnel appartient à une strate démographique qui n'est pas autorisée par la réglementation à créer un emploi du niveau du grade d'avancement, alors même que l'emploi fonctionnel occupé par l'agent peut être pourvu par un fonctionnaire relevant de ce grade d'avancement, l'avancement de grade ne sera pris en compte que lorsque la collectivité ou l'établissement d'accueil atteindra le seuil démographique autorisant la création d'un emploi correspondant à ce grade d'avancement ou lorsque l'agent mettra fin à son emploi fonctionnel et reprendra un emploi « classique » dans sa collectivité ou établissement d'origine ou une nouvelle collectivité ou un nouvel établissement en droit de créer un emploi correspondant à ce grade d'avancement.

  Ex : un attaché principal territorial ne peut bénéficier d'un avancement au grade d'attaché hors classe s'il occupe un emploi fonctionnel dans une commune de 2000 à 10.000 habitants.

2-3. LE DOUBLE DETACHEMENT - LA PRISE EN COMPTE DE LA PROMOTION INTERNE

« Un fonctionnaire territorial détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi qui bénéficie d'une promotion interne [...] peut, si sa titularisation dans le cadre d'emplois de promotion est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois. Ce maintien ne peut avoir lieu que si le détachement dont il bénéficie aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois. »
→ *Article L.513-20 du Code général de la fonction publique*

L'article 11-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 précise que : « Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la même loi et dont la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie. Il est classé dans son nouveau cadre d'emplois dans les conditions prévues par les statuts particuliers régissant ce cadre d'emplois.

Lorsqu'il est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, dans les conditions prévues à l'article 66 de cette loi, il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois.

A l'issue de sa période de stage, le fonctionnaire qui est titularisé est classé dans son emploi fonctionnel dans les conditions prévues par les dispositions régissant cet emploi. »

Concrètement, un attaché principal territorial détaché dans un emploi fonctionnel de DGAS d'une commune de 40.000 habitants, qui serait lauréat de l'examen professionnel d'administrateur territorial, pourrait bénéficier d'une promotion interne à ce grade. Il serait alors détaché, dans sa collectivité actuelle en qualité de stagiaire dans le cadre d'emplois d'administrateur ET resterait détaché sur son emploi fonctionnel de DGAS au même indice que celui dont il bénéficiait !

3. La rémunération

Les agents qui occupent un emploi fonctionnel perçoivent les éléments de rémunération suivants :

- Le traitement indiciaire
- Le supplément familial de traitement (SFT) s'il remplit les conditions de situation familiale
- L'indemnité de résidence s'il remplit les critères géographiques
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) versée exclusivement aux fonctionnaires
- La prime de responsabilité
- Les primes et indemnités afférentes à son grade d'origine et instituées par sa collectivité ou son établissement

⇢ *Article 13-1 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 et Article 12-1 du décret n°90-128 du 9 février 1990*

L'agent contractuel, pour sa part, perçoit :

- Le traitement de base
  « Les agents sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre »
  ⇢ *Article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988*

  Pour davantage d'informations relatives à cette question, il convient de se référer aux grilles indiciaires des emplois fonctionnels qui figurent dans la rubrique *« Le traitement »*

- Les accessoires du traitement
  L'agent bénéficie :
  - De l'indemnité de résidence
  - Du supplément familial de traitement

- Les primes et indemnités
  L'agent bénéficie :
  - Du régime indemnitaire
  - De la prime de responsabilité ⇢ *Article 1 du décret n°88-631 du 6 mai 1988* (cet article ne différencie pas les agents titulaires des agents contractuels)

En revanche, l'agent ne peut bénéficier de la NBI qui est exclusivement réservée aux agents titulaires
⇢ *Article 27 de la loi n°91-73 du 27 janvier 1991*

3-1. LE TRAITEMENT INDICIAIRE DES FONCTIONNAIRES DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL

Chaque emploi fonctionnel est doté d'une échelle indiciaire qui lui est propre fixée par décret.

- Pour les emplois administratifs de direction, il convient de se référer au *Décret n°87-1102 du 30 décembre 1987* modifié relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- Pour les emplois administratifs de direction, il convient de se référer au *Décret n°90-129 du 9 février 1990* modifié relatif à l'échelonnement indiciaire applicable 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.

A titre dérogatoire, les personnes occupant un emploi fonctionnel perçoivent le traitement afférent à leur grade lorsque celui-ci est ou devient supérieur à celui afférent à l'IB terminal de l'emploi occupé. Cette rémunération maintenue ne peut excéder celle afférente à la Hors échelle D.

⇢ *Article 8 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*

⇢ *Article 8 du décret n°90-128 du 9 février 1990*

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter Les grilles indiciaires des emplois fonctionnels accessibles dans la rubrique « Le traitement »

3-2. L'ATTRIBUTION DE LA NBI DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL

Le versement de la NBI est encadré par les décrets suivants :

- *Décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001* modifié portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- *Décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001* modifié portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.
- *Décret n°2017-94 du 26 janvier 2017* portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ⇢ NBI destinée au directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des SDIS.

A NOTER :

- Les emplois fonctionnels de DGST et de DST ne bénéficient pas d'une NBI.
- La NBI fait obstacle à la perception d'une indemnité d'astreinte par un agent sur emploi fonctionnel. En effet, l'article 3 du décret n°2005-542 du 19.05.2005 précise que *« Elles (les astreintes et les permanences) ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient [...] d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions de responsabilité supérieure prévue par les décrets du 27 décembre 2001 et du 28 décembre 2001 susvisés.*

⇢ *Cf. Modèle d'arrêté d'attribution de la NBI aux emplois fonctionnels*

La NBI est attribuée selon les tableaux ci-dessous :

Emplois fonctionnels des Régions

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeur général des services de la région Ile-de-France	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	120 points
Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	100 points
Directeur général des services des régions d'au plus 2 000 000 d'habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	80 points
Directeur général adjoint des services de la région Ile-de-France	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	80 points
Directeur général adjoint des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des services des régions d'au plus 2 000 000 d'habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	50 points

Emplois fonctionnels des Départements

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeur général des services des départements de plus de 900 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	100 points
Directeur général des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	80 points
Directeur général adjoint des services des départements de plus de 900 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	50 points

Emplois fonctionnels des Métropoles

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeur général des métropoles de plus de 1 000 000 d'habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	120 points
Directeur général des métropoles de 400 000 à 1 000 000 d'habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	100 points
Directeur général des métropoles de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	80 points
Directeur général adjoint des métropoles de plus de 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des métropoles de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	50 points

Emplois fonctionnels des communautés urbaines

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeur général des communautés urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	120 points
Directeur général des communautés urbaines de 400 000 à 1 000 000 d'habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	100 points
Directeur général des communautés urbaines de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	80 points
Directeur général des communautés urbaines de 40 000 à 150 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des communautés urbaines de plus de 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des communautés urbaines de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	50 points
Directeur général adjoint des communautés urbaines de 40 000 à 150 000 habitants	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	35 points

Emplois fonctionnels des communautés d'agglomération

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeur général des communautés d'agglomération de plus de 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	100 points
Directeur général des communautés d'agglomération de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	80 points
Directeur général des communautés d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des communautés d'agglomération de plus de 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des communautés d'agglomération de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	50 points
Directeur général des communautés d'agglomération de 10 000 à 40 000 habitants	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	35 points
Directeur général adjoint des communautés d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	35 points
Directeur général adjoint des communautés d'agglomération de 20 000 à 40 000 habitants	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	25 points

Emplois fonctionnels des établissements publics territoriaux du Grand Paris

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeur général des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris de 400 000 à 1 000 000 d'habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	100 points
Directeur général des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	80 points
Directeur général adjoint des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris de plus de 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	50 points

Emplois fonctionnels des communautés de communes

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeur général des communautés de communes de plus de 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	100 points
Directeur général des communautés de communes de 150 000 à 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	80 points
Directeur général des communautés de communes de 40 000 à 150 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des communautés de communes de plus de 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des communautés de communes de 150 000 à 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	50 points
Directeur général adjoint des communautés de communes de 40 000 à 150 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	35 points
Directeur général adjoint des communautés de communes de 20 000 à 40 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	25 points

Emplois fonctionnels des communes de Lyon et Marseille

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeur général des services des communes de Lyon et de Marseille	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	120 points

Emplois fonctionnels des communes

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	100 points
Directeur général des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	80 points
Directeur général des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des services des communes de plus de 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	60 points
Directeur général adjoint des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants	*Article 1 décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001*	50 points
Directeur général des services des communes de 10 000 à 40 000 habitants	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	35 points
Directeur général adjoint des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	35 points
Directeur général des services des communes de 2 000 à 10 000 habitants	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	30 points
Directeur général adjoint des services des communes de 10 000 à 40 000 habitants	*Article 1 du décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001*	25 points

Emplois fonctionnels des SDIS

Emploi fonctionnel	Référence réglementaire	Points de Bonification
Directeurs départementaux des services d'incendie et de secours catégorie A	*Article 1 du décret n°2017-94 du 26 janvier 2017*	70 points
Directeurs départementaux des services d'incendie et de secours catégorie B	*Article 1 du décret n°2017-94 du 26 janvier 2017*	60 points
Directeurs départementaux des services d'incendie et de secours catégorie C	*Article 1 du décret n°2017-94 du 26 janvier 2017*	40 points
Directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours catégorie A	*Article 1 du décret n°2017-94 du 26 janvier 2017*	40 points
Directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours catégorie B	*Article 1 du décret n°2017-94 du 26 janvier 2017*	35 points
Directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours catégorie C	*Article 1 du décret n°2017-94 du 26 janvier 2017*	30 points

3-3. LES PRIMES ET INDEMNITES

3-3-1. LE RIFSEEP

Les agents qui occupent un emploi fonctionnel peuvent bénéficier du RIFSEEP mis en place, par délibération, au sein de la collectivité ou l'établissement où ils occupent l'emploi fonctionnel. Il n'existe aucun texte relatif au RIFSEEP qui en exclut ces agents.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « Les primes et indemnités – Le RIFSEEP »

3-3-2. LES PRIMES ET INDEMNITES HORS RIFSEEP

Les agents qui occupent un emploi fonctionnel peuvent bénéficier des primes et indemnités mis en place, par délibération, au sein de la collectivité ou l'établissement où ils occupent l'emploi fonctionnel.

Toutefois, les primes et indemnités qui ne sont pas accessibles aux agents de catégorie A sont également interdites pour les agents occupant un emploi fonctionnel ; ex : les indemnités horaires pour travaux supplémentaires – IHTS ».

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « Les primes et indemnités – Le RIFSEEP »

3-3-3. L'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE RESPONSABILITE DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL

Cette prime est allouée aux DGS des :

- Régions
- Départements
- Communes de plus de 2000 habitants
- Mairies ou groupes d'arrondissement des communes de Lyon et Marseille
- Conseils de territoire de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence
- CNFPT et ses délégations
- Métropoles
- Communautés urbaines
- Communautés d'agglomérations
- Etablissements publics territoriaux de la Métropole du Grand Paris
- Autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais
- Communautés de communes dont la population totale est > 10.000 hab.
- Syndicats intercommunaux sous réserve que leurs compétences, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes > 10.000 hab.
- Syndicats mixtes fermés sous réserve que leurs compétences, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes > 10.000 hab.
- Centres interdépartementaux de gestion
- Centres de gestion si le total des effectifs des agents publics (titulaires et contractuels) des communes et établissements du ressort du Centre est > ou = à 5.000 hab.
- Caisses de crédit municipal ayant le statut d'établissement public administratif (EPA)
- CCAS et CIAS sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes > 10.000 hab.

Elle est versée aux fonctionnaires comme aux contractuels.
→ *Article 1 du décret n°88-631 du 6 mai 1988*
→ *Article 1 du décret n°88-546 du 6 mai 1988*

Elle est calculée en appliquant au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension (augmenté de l'éventuelle NBI) un taux individuel. Ce taux individuel est au maximum de 15%.

Elle est instaurée par délibération de l'organe délibérant qui détermine le taux maximum retenu pour la collectivité territoriale ou l'établissement. ⇢ *Cf. modèle de délibération instaurant la prime de responsabilité*

Elle est attribuée par arrêté de l'autorité territoriale qui peut retenir un taux inférieur au taux maximum fixé par la délibération. ⇢ *Cf. modèle d'arrêté d'attribution de la prime de responsabilité*

A NOTER : Un jugement d'un tribunal administratif (TA de Lyon, 28 juin 2021, n°2004043) avait considéré que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction n'est pas au nombre de celles qui sont mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 et qui, par exception peuvent être cumulées avec le RIFSEEP.

Le CDG 45 ne partageait pas les conclusions de ce jugement et invitait à ne pas tenir compte de cette position.

Le décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022 a infirmé le jugement du tribunal administratif et a modifié le décret du 6 mai 1988 en introduisant la disposition suivante : *« son attribution n'est pas exclusive du versement des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel. »*
→ *Article 2 du décret n°88-631 du 6 mai 1988*

> La prime de responsabilité est donc cumulable avec le RIFSEEP !

3-3-4. L'ATTRIBUTION DE LA PRIME TECHNIQUE DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL

Le versement de cette prime est encadré par le *Décret n°90-130 du 9 février 1990* relatif à l'attribution d'une prime technique aux ingénieurs territoriaux et aux directeurs généraux et directeurs des services techniques des communes.

Elle est allouée aux ingénieurs territoriaux, aux DGST et DST des communes > 10.000 habitants Elle est versée aux fonctionnaires comme aux contractuels.

Elle est calculée en appliquant au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension (augmenté de l'éventuelle NBI) un taux individuel. Ce taux individuel est au maximum de 40%.

Elle est instaurée par délibération de l'organe délibérant qui détermine le taux maximum retenu pour la collectivité territoriale ou l'établissement. ⇢ *Cf. modèle de délibération instaurant la prime technique*

Elle est attribuée par arrêté de l'autorité territoriale qui peut retenir un taux inférieur au taux maximum fixé par la délibération. ⇢ *Cf. modèle d'arrêté d'attribution de la prime technique*

A NOTER : L'attribution d'une prime technique exclut le versement de toute autre prime ou indemnité !
→ *Article 3 du décret n°90-130 du 9 février 1990*

3-4. L'ATTRIBUTION D'AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature sont traditionnellement définis comme des biens ou des services fournis ou mis à disposition d'un agent par l'employeur, soit gratuitement, soit moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle, ce qui permet ainsi à l'intéressé de faire l'économie de tout ou partie des frais qu'il aurait dû supporter à titre privé (fourniture des repas, d'un logement, d'un véhicule ...).

L'attribution par l'assemblée délibérante d'avantages en nature est soumise au principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État, défini à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et par la jurisprudence ⇢ *CE, 2 décembre 1994, requête n° 147962*. Ainsi, les agents ne peuvent bénéficier de prestations venant en supplément de leur rémunération, qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'État occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes.

Au-delà du matériel relevant des nouvelles technologies de l'information et de la communication, les agents occupant les emplois fonctionnels peuvent bénéficier de 3 avantages en nature :

- Un véhicule
- Un logement
- Des frais de représentation

« Un logement de fonction par nécessité absolue de service, un véhicule et des frais de représentation peuvent être attribués par délibération, dans les conditions fixées à l'article L. 721-1 aux agents territoriaux occupant un emploi fonctionnel ou collaborateurs de cabinet mentionnés sur une liste fixée par décret. »
→ *Article L.721-3 du Code général de la fonction publique*

Les conditions fixées par l'article L.721-1 du Code général de la fonction publique sont a minima les suivantes :

- Une délibération

A NOTER : Le CDG 45 préconise en application de l'article L.253-1 du Code général de la fonction publique de solliciter l'avis préalable du CST

- Un arrêté de l'autorité territoriale

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics [...] fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois. La délibération précise les avantages accessoires liés à l'usage du logement.
L'autorité territoriale prend une décision individuelle en application de cette délibération. »
→ *Article L.721-1 du Code général de la fonction publique*

3-4-1. LE VEHICULE

Les agents occupant un emploi fonctionnel peuvent utiliser un véhicule professionnel de 3 manières différentes :

- **L'utilisation d'un véhicule de service**. Il s'agit d'un véhicule affecté à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement et dont l'usage est partagé. Son usage est exclusivement professionnel.
- **L'utilisation d'un véhicule de service avec remisage à domicile**. Il s'agit d'un véhicule affecté à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement et dont l'usage est partagé. Toutefois, pour des raisons liées à leurs missions, certains agents ne peuvent remiser le véhicule au garage ou au parking de la collectivité ou de l'établissement après son utilisation ou sont amenés à se déplacer en dehors des heures d'ouverture des services (ex : agents d'astreinte). Dans ces conditions, l'agent est autorisé à remiser le véhicule de service à son domicile. Il bénéficie alors d'une autorisation de remisage à domicile délivrée pour une durée d'1 an renouvelable par l'autorité territoriale. Son usage demeure exclusivement professionnel.
- **L'utilisation d'un véhicule de fonction**. Il s'agit d'un véhicule mis à disposition de manière permanente et exclusive d'un agent en raison de sa fonction. Le véhicule est donc affecté à l'usage professionnel mais également à l'usage privatif de l'agent.

L'article 6 du décret n°2022-250 du 25 février 2022 fixe la liste des emplois fonctionnels qui peuvent bénéficier d'un véhicule de fonction. Il s'agit des emplois fonctionnels de :

- DGS de Région
- DGA de Région
- DGS de département
- DGA de département
- DGS de communes > 5000 hab.
- DGA de communes > 80.000 hab.
- DGS d'EPCI à fiscalité propre > 20.000 hab.
- DGA d'EPCI à fiscalité propre > 80.000 hab.

Les articles L.2123-18-1-1 du CGCT pour les communes, L.3123-19-3 du CGCT pour les départements, L.4135-19-3 du CGCT pour les régions et L.5211-13-1 du CGCT pour les EPCI précisent que l'attribution des véhicules doit faire l'objet d'une délibération annuelle.

Dans la pratique, le CDG 45 propose :

- L'adoption en début de mandat d'une délibération cadre portant règlement d'attribution et d'utilisation des véhicules.
- L'adoption d'une délibération d'attribution des véhicules de fonction à renouveler chaque année. Elle fixe les règles d'attribution, d'utilisation et le régime des avantages en nature afférents à l'utilisation de ces véhicules.
  → *Cf. Modèle de délibération annuelle d'attribution des véhicules de fonction*

Cette mise à disposition permanente et exclusive d'un véhicule à titre privatif, constitue un avantage en nature, qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou en location avec option d'achat.

Pour déterminer le montant soumis au régime des cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu relatif au véhicule de fonction mis à disposition de la personne occupant l'emploi fonctionnel, l'autorité territoriale a le choix entre l'évaluation sur la base des dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comportant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou location avec option d'achat, toutes taxes comprises. L'employeur a la faculté de réviser l'option (valeur réelle ou forfait) en fin d'année.

→ *Cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un véhicule de fonction*

3-4-2. LE LOGEMENT

Les détenteurs d'un emploi fonctionnel peuvent bénéficier d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service (à titre gratuit) ou d'une convention d'occupation à titre précaire avec astreinte (en contrepartie d'une redevance).

L'article 6 du décret n°2022-250 du 25 février 2022 fixe la liste des emplois fonctionnels qui peuvent bénéficier d'un logement de fonction. Il s'agit des emplois fonctionnels de :

- DGS de Région
- DGA de Région
- DGS de département
- DGA de département
- DGS de communes > 5000 hab.
- DGA de communes > 80.000 hab.
- DGS d'EPCI à fiscalité propre > 20.000 hab.
- DGA d'EPCI à fiscalité propre > 80.000 hab.

→ *Cf. Modèle de délibération fixant la liste des emplois justifiant l'attribution de logements de fonctions*
→ *Cf. Modèle d'arrêté d'attribution d'un logement de fonction*

3-4-3. LES FRAIS DE REPRESENTATION

L'article 6 du décret n°2022-250 du 25 février 2022 fixe la liste des emplois fonctionnels qui peuvent bénéficier de frais de représentation. Il s'agit des emplois fonctionnels de :

- DGS de Région
- DGA de Région
- DGS de département
- DGA de département
- DGS de communes > 5000 hab.
- DGA de communes > 80.000 hab.
- DGS d'EPCI à fiscalité propre > 20.000 hab.
- DGA d'EPCI à fiscalité propre > 80.000 hab.

Ces indemnités ont pour objet de couvrir des dépenses engagées par l'agent à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dans l'intérêt des affaires de la collectivité ou l'établissement. Ces frais de représentation ont vocation à couvrir les charges liées à la mission de représentation exercée par les agents en poste sur les emplois fonctionnels pour le compte de la collectivité. Les frais concernés sont les frais de transport, les frais de nourriture, de réception et de représentation, les frais vestimentaires, les frais informatique et de communication, les frais de documentation. La prise en charge de ces frais est fixée par délibération de l'organe délibérant.

Le remboursement des frais de représentation aux titulaires d'emplois fonctionnels s'effectue uniquement sur présentation des pièces justificatives précisant l'objet et la nature de la dépense et les éventuelles personnes conviées au nom des agents concernés et dans une limite mensuelle déterminée pour chaque emploi fonctionnel.

Les remboursements des frais de représentation sont exclus de la base de calcul des cotisations à la condition que l'employeur soit en mesure de prouver que le salarié est contraint d'engager ces frais supplémentaires dans l'exercice de ses fonctions et de produire les justificatifs de ces frais.

→ *Cf. Modèle de délibération d'attribution de frais de représentation*
→ *Cf. Modèle d'arrêté d'attribution de frais de représentation*

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, notamment les modes d'évaluation des avantages en nature, nous vous invitons à consulter la rubrique « *Les avantages en nature* »

4. La formation

Les emplois fonctionnels sont soumis à deux obligations de formation suite à leur prise de fonctions :

- Les personnes nommées à ces emplois sur le fondement de l'article L.343-1 du Code général de la fonction publique (contractuels) sont astreintes à suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions notamment sur les questions de déontologie, d'organisation et de fonctionnement des services publics.
  « Sauf dans le cas où cette exigence a été respectée précédemment, la personne recrutée bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. » → *Article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988*
- Les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement bénéficient de formations au management ⇢ *Article L.421-8 du Code général de la fonction publique*
- Les agents titulaires ne bénéficiant pas d'une formation initiale délivrée au sein d'une école de service public ou les agents contractuels entrant dans la fonction publique bénéficient a minima, dans les douze mois qui suivent leur prise de fonction, d'une formation de sensibilisation aux gestes qui sauvent. Pour les personnes qui ont déjà suivi des formations en ce domaine, cette action peut prendre la forme d'une remise à niveau.
  Circulaire NOR : CPAF1825636C du 02 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours
- Tous les agents publics ont l'obligation de se former à la laïcité. Cette formation s'effectue notamment au moyen du module commun *"Les fondamentaux de la laïcité" de la plateforme interministérielle de formation à distance Mentor* ⇢ *Article L.121-2 du Code général de la fonction publique*

5. L'appréciation de la valeur professionnelle des agents

L'agent sur emploi fonctionnel est considéré comme un supérieur hiérarchique « lambda ». Il a donc la charge d'évaluer les agents dont il assure l'encadrement direct (c'est-à-dire dont il est le N+1). A ce titre, il ne tient d'aucun texte le pouvoir de se substituer aux responsables hiérarchiques directs des agents de la collectivité ou de l'établissement. De même, il n'est pas habilité à formuler un avis sur le compte-rendu d'entretien professionnel des agents dont il n'est pas le N+1.

Toutefois, un débat récurrent existe sur la possibilité pour le Directeur général des services de procéder à l'évaluation des agents des cadres d'emplois de police municipale. Sur ce point, le juge administratif considère que si l'autorité territoriale exerce la direction opérationnelle des agents de police municipale, cela n'enlève pas la compétence du directeur général des services sur l'organisation et le fonctionnement des services. En conséquence, le directeur général des services peut procéder à l'évaluation des agents de police municipale placés sous son autorité directe.
→ *CAA de Nantes, 3 octobre 2023, n°22NT00088*

LA CESSATION DE FONCTIONS SUR L'EMPLOI FONCTIONNEL

La particularité des emplois fonctionnels situés à la jonction entre le politique et l'administratif induit un régime de fin d'occupation de l'emploi fonctionnel qui déroge aux règles habituelles de fin de détachement ou de contrat.

Le régime juridique applicable à la fin de fonctions sur l'emploi de direction concilie à la fois la liberté de gestion des autorités territoriales qui trouve sa pleine application dans la possibilité de mettre fin facilement à la relation de travail avec leurs proches collaborateurs avec lesquels ils tissent un lien de confiance et les garanties procédurales auxquelles tout agent public est en droit de prétendre.

En l'espèce, la fin d'occupation sur l'emploi fonctionnel peut se dérouler selon plusieurs procédures :

Pour les fonctionnaires, il existe 17 cas de figure différents qui peuvent se regrouper sous 4 démarches générales

- La fin de détachement sur emploi fonctionnel à l'initiative de l'agent
- La fin de détachement sur emploi fonctionnel à l'initiative de la collectivité d'origine
- La fin de détachement sur emploi fonctionnel pour raisons disciplinaires
- La fin de détachement sur emploi fonctionnel à l'initiative de la collectivité d'accueil ➔ La décharge de fonctions
- Le non-renouvellement du détachement
- L'intégration de l'agent dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale

Pour les contractuels, il existe 3 cas de figure différents.

- Le non-renouvellement du contrat
- La démission
- Le licenciement pour perte de confiance

Ne seront pas traitées ici les situations de classiques de fin de fonctions, applicables à l'ensemble des agents (titulaires et contractuels), y compris ceux qui occupent un emploi fonctionnel :

- L'abandon de poste → Cf. la rubrique « *L'abandon de poste* »
- La démission → Cf. la rubrique « *La démission* »
- La rupture conventionnelle → Cf. la rubrique « *La rupture conventionnelle* »
- La suppression d'emploi → Cf. la rubrique « *La suppression d'emploi* »
- Le décès → Cf. la rubrique « *Le décès* »
- La retraite → Cf. la rubrique « *La retraite* »

Enfin, pour les fonctionnaires et contractuels, l'occupation de l'emploi fonctionnel peut cesser à l'occasion de deux opérations :

- La fusion de communes
- La fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre

L'ensemble des modèles d'arrêtés liés aux procédures de fin de détachement sur emploi fonctionnel présentées ci-après sont accessibles sur la page de la rubrique « *les emplois de direction dits fonctionnels* »

1. La fin anticipée de détachement à la demande de l'agent

1-1. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT A LA DEMANDE DE L'AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL AU SEIN DE SA COLLECTIVITE

Application des règles de droit commun du détachement !

« *Que dans le cas où c'est le fonctionnaire qui a demandé qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté qui l'avait prononcé, les dispositions applicables sont celles des troisième et quatrième alinéas de l'article 10 du décret du 13 janvier 1986* » → *CE 26 septembre 2007 n°300035*

Les deux décrets qui régissent ces emplois renvoient expressément aux règles statutaires prévues pour le détachement d'un fonctionnaire :

« Les fonctionnaires nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1er et qui ne sont pas recrutés suivant les modalités de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont placés en position de détachement dans les conditions et suivant les règles statutaires prévues pour cette position dans leur cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine. » → *Article 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 (emplois administratifs de direction)*

« Les fonctionnaires nommés dans un des emplois mentionnés à l'article 1er et qui ne sont pas recrutés suivant les modalités de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sont placés en position de détachement dans les conditions et suivant les règles statutaires prévues pour cette position dans leur cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine. » → *Article 3 du décret n°90-128 du 9 février 1990 (emplois techniques de direction)*

Or, les règles qui régissent la fin de détachement des fonctionnaires sont fixées par les articles L.513-20 à L.513-26 du Code général de la fonction publique et les articles 10 et 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

L'agent doit rédiger un courrier officialisant sa demande de fin de détachement.
→ *Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

La collectivité ou l'établissement doit prendre un arrêté de fin de détachement sur emploi fonctionnel. Elle doit également prendre, selon la situation de l'agent, les arrêtés suivants :

- *Cf. Modèle d'arrêté portant retrait de la prime de responsabilité*
- *Cf. Modèle d'arrêté portant retrait de la prime technique*
- *Cf. Modèle d'arrêté portant retrait de la NBI liée à l'emploi fonctionnel*
- *Cf. Modèle d'arrêté portant retrait de l'IFSE liée à l'emploi fonctionnel*
- *Cf. Modèle d'arrêté portant retrait des frais de représentation*
- *Cf. Modèle d'arrêté portant retrait d'un véhicule de fonction*
- *Cf. Modèle d'arrêté portant retrait d'un logement de fonction*

Comme la lecture de l'article 10 précité le suggère, l'agent est, jusqu'à la fin de la période initiale de détachement :

- Soit placé en position de disponibilité si la collectivité ne dispose pas d'un emploi vacant correspondant à son grade
- Soit OBLIGATOIREMENT réintégré si la collectivité dispose d'un emploi vacant correspondant à son grade

Sur cette seconde solution, il convient de faire le point sur la pratique existante au sein des collectivités et établissements. En effet, l'agent ayant demandé un détachement au sein de sa propre collectivité ou établissement, la démarche est la suivante :

- L'agent dispose initialement d'un emploi correspondant à son grade : ex : un emploi d'attaché principal. Cet emploi est créé et pourvu. Cet emploi correspond à des fonctions précises (ex : responsable finances)
- L'agent est détaché sur l'emploi fonctionnel : l'emploi d'attaché principal continue à exister et devient vacant.
- Dans la pratique, certaines collectivités et établissements « bloquent » l'emploi correspondant au grade de l'agent pour permettre à l'agent d'être éventuellement réintégré dessus à l'issue ou en cours de détachement quelle qu'en soit la raison. Toutefois, cela n'est qu'une pratique. Juridiquement, l'emploi est bien vacant. A ce stade, il convient de distinguer l'emploi correspondant au grade occupé par l'agent avant son détachement (ex : emploi d'attaché principal) et les fonctions liées à cet emploi (ex : poste de responsable des finances). Dans les faits, la collectivité dispose de 3 solutions :
  - Solution n°1 : Soit l'emploi d'attaché principal lié aux fonctions de responsable des finances est laissé vacant (ex : lors de la bascule sur l'emploi fonctionnel, l'agent « emporte » avec lui ses fonctions ou celles-ci ne sont plus exercées)
  - Solution n°2 : Soit l'emploi d'attaché principal lié aux fonctions de responsable des finances est pourvu par un contractuel. Rappel : un emploi pourvu par un contractuel demeure vacant !
  - Solution n°3 : Soit la collectivité ou l'établissement souhaite que les fonctions de responsable des finances soient disjointes de celles de l'emploi fonctionnel ou simplement reprises par un autre agent. Dans ce cas, elle peut :
    - Recruter sur l'emploi vacant d'attaché principal et y affecter un fonctionnaire de même grade pour exercer les fonctions de responsable des finances. OU
    - Créer un nouvel emploi pour exercer les fonctions de responsable des finances dans un autre cadre d'emplois ou dans le même cadre d'emplois sur le grade d'attaché et supprimer l'emploi d'attaché principal. Cela permet d'attribuer ces fonctions à un autre agent en interne ou de recruter en externe

OU

- Conserver l'emploi d'attaché principal vacant et créer un second emploi d'attaché principal pour exercer les fonctions de responsable des finances.

Selon la solution retenue, la situation de l'agent sera la suivante

- Solution n°1 : l'agent sera obligatoirement réintégré sur l'emploi initial demeuré vacant et reprendra ses anciennes fonctions.
- Solution n°2 : l'agent sera obligatoirement réintégré sur l'emploi initial demeuré vacant et reprendra ses anciennes fonctions ; l'agent contractuel sera licencié en raison du recrutement d'un fonctionnaire. → *Cf. étude relative aux contractuels de droit public*
- Solution n°3 : dans les deux premiers cas, la collectivité ou l'établissement a décidé de supprimer l'emploi. L'agent sur l'emploi fonctionnel n'a plus de « filet de sécurité » et ne dispose plus d'un emploi vacant correspondant à son grade s'il demande la fin anticipée de son détachement. Il sera alors placé en disponibilité. Dans le troisième cas, il sera réintégré. Il conviendra alors de rédiger une fiche de poste correspondant à ses nouvelles fonctions.

Si la réintégration n'est pas intervenue avant la date initiale de fin de détachement, l'agent est alors soumis aux règles de réintégration prévues initialement par l'article 67 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 devenu les articles L.513-20 à L.513-26 du Code général de la fonction publique et l'article L.412-5 du même code.

« Si celle-ci (la réintégration) n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu par l'arrêté prononçant son détachement, l'intéressé est alors réintégré dans les conditions prévues à l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée » → *Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

Par principe, la collectivité ou l'établissement doit examiner si elle dispose d'un emploi vacant correspondant au grade de l'agent : *« Au terme de ce détachement [sur emploi fonctionnel], le fonctionnaire antérieurement affecté dans la même collectivité ou le même établissement public, y est réaffecté dans un emploi correspondant à son grade. »* → *Article L.412-5 du Code général de la fonction publique*

A cette étape de la procédure, la solution diffère selon que la collectivité ou l'établissement dispose d'un emploi vacant ou n'en dispose pas :

- Soit la collectivité dispose d'un emploi vacant et elle doit le proposer à l'agent.

Dans cette hypothèse, *« au terme d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire territorial 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. Le fonctionnaire territorial qui refuse l'emploi proposé est placé d'office en position de disponibilité. Il ne peut alors être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. »*
→ *Article L.513-24 du Code général de la fonction publique*

Ce point est précisé par *l'article 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986* : *« Sont également placés d'office en position de disponibilité pour une durée maximale de trois ans les fonctionnaires qui, parvenus à l'expiration d'une période de détachement [...], ont refusé un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public, que leur grade leur donne vocation à occuper. Si, au cours de cette période de disponibilité, le fonctionnaire refuse trois postes correspondant à son grade, proposés dans les conditions prévues à l'article [L.542-13 du Code général de la fonction publique], il est soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas le droit à pension, licencié. La période de disponibilité de trois ans est prorogée le cas échéant de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième proposition d'emploi prévue à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984. »*

A NOTER : Les règles de réintégration mentionnées à l'article L.513-11 du Code général de la fonction publique et à l'article 11-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ne s'appliquent pas aux fins de détachement sur emploi fonctionnel même à la demande de l'agent. En effet, ces articles indiquent que :

« Lors de la réintégration du fonctionnaire dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables. »
→ *Article L.513-11 du Code général de la fonction publique*

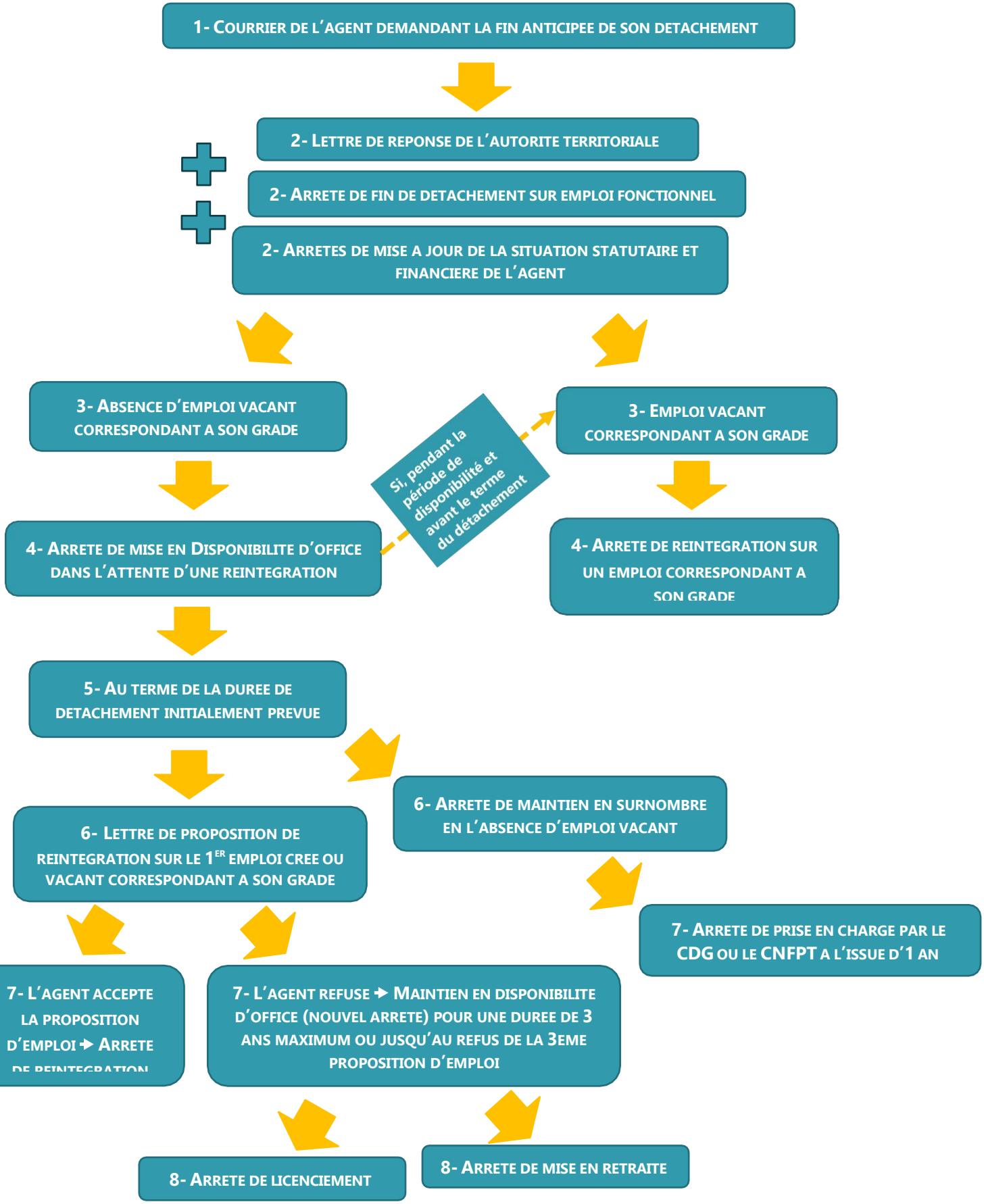
« La réintégration dans son cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois en application des 1°, 2° [détachement dans une collectivité territoriale ou un établissement public] et 4° de l'article 2 [recensement des cas de détachement] est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement ».
→ *Article 11-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

Or, un agent détaché sur un emploi fonctionnel n'est pas détaché dans un cadre d'emplois ! Il ne peut donc pas bénéficier de l'échelon atteint dans la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel lors de sa réintégration dans son cadre d'emplois.

- Soit la collectivité ne dispose d'aucun emploi vacant.

Dans cette hypothèse, *« 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 [règles de reclassement suite à la suppression d'un emploi]. 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 [...] :*
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 [administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine ou des bibliothèques] ;
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. » → *Article L.513-26 du Code général de la fonction publique*

SCHEMA DE PROCEDURE



1-2. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT A LA DEMANDE DE L'AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL ET EN PROVENANCE D'UNE AUTRE COLLECTIVITE (AGENT DE LA FPT)

Les deux décrets qui régissent les emplois fonctionnels renvoient expressément aux règles statutaires prévues pour le détachement d'un fonctionnaire :

« Les fonctionnaires nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1er et qui ne sont pas recrutés suivant les modalités de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont placés en position de détachement dans les conditions et suivant les règles statutaires prévues pour cette position dans leur cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine. » → *Article 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 (emplois administratifs de direction)*

« Les fonctionnaires nommés dans un des emplois mentionnés à l'article 1er et qui ne sont pas recrutés suivant les modalités de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sont placés en position de détachement dans les conditions et suivant les règles statutaires prévues pour cette position dans leur cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine. » → *Article 3 du décret n°90-128 du 9 février 1990 (emplois techniques de direction)*

Or, les règles qui régissent la fin de détachement des fonctionnaires sont fixées par les articles L.513-20 à L.513-26 du Code général de la fonction publique et les articles 10 et 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

S'agissant d'une fin anticipée de détachement à la demande de l'agent lorsque celui-ci provient d'une autre collectivité, il s'avère nécessaire :

- En premier d'appliquer les règles de fin anticipée de détachement prévues à l'article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.
- En second, si l'agent n'a pas obtenu un emploi dans sa collectivité d'origine, d'appliquer les règles de fin de détachement lorsque celui-ci est parvenu au terme fixé dans l'arrêté de détachement

Exemple :

- Un agent d'une collectivité A est placé en position de détachement sur emploi fonctionnel de DGS sur une collectivité B du 01.01.2025 au 31.12.2027.
- L'agent demande une fin anticipée de détachement au 28.02.2026.
- L'agent se verra appliquer les règles de fin anticipée de détachement du 01.03.2026 au 31.12.2027 par les collectivités A et B (étapes n° 1 à 4 du schéma de procédure ci-dessous)
- L'agent se verra appliquer les règles de fin détachement parvenu à son terme normal à compter du 01.01.2028 par la collectivité A (étapes n° 5 à 8 du schéma de procédure ci-dessous)

SCHEMA DE PROCEDURE

1- COURRIER DE L'AGENT AUX 2 COLLECTIVITES DEMANDANT LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT SUR L'EMPLOI FONCTIONNEL

2- LETTRE DE REPONSE DE L'AUTORITE TERRITORIALE DE LA COLLECTIVITE D'ORIGINE

3- EMPLOI VACANT CORRESPONDANT A SON GRADE AU SEIN DE SA COLLECTIVITE D'ORIGINE

3- ABSENCE D'EMPLOI VACANT CORRESPONDANT A SON GRADE AU SEIN DE SA COLLECTIVITE D'ORIGINE

3- ARRETE DE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL PRIS PAR LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL

3- ARRETES DE MISE A JOUR DE LA SITUATION STATUTAIRE ET FINANCIERE DE L'AGENT

4- ARRETE DE REINTEGRATION PRIS PAR SA COLLECTIVITE D'ORIGINE

4- ARRETE DE MISE EN DISPONIBILITE D'OFFICE DANS L'ATTENTE D'UNE REINTEGRATION PRIS PAR SA COLLECTIVITE

5- AU TERME DE LA DUREE DE DETACHEMENT INITIALEMENT PREVUE → OBLIGATION DE REINTEGRATION DANS UN EMPLOI RELEVANT DE SON CADRE D'EMPLOIS SUR LA 1ERE CREATION OU VACANCE D'EMPLOI AU SEIN DE SA COLLECTIVITE D'ORIGINE

6- EMPLOI VACANT CORRESPONDANT A SON GRADE AU SEIN DE SA COLLECTIVITE D'ORIGINE

6- ABSENCE D'EMPLOI VACANT CORRESPONDANT A SON GRADE AU SEIN DE SA COLLECTIVITE D'ORIGINE

7- L'AGENT REFUSE → ARRETE DE MISE EN DISPONIBILITE D'OFFICE POUR UNE DUREE DE 3 ANS MAXIMUM OU JUSQU'AU REFUS DE LA 3EME PROPOSITION D'EMPLOI

7- L'AGENT ACCEPTE LA PROPOSITION D'EMPLOI → ARRETE DE REINTEGRATION

7- ARRETE DE MAINTIEN EN SURNOMBRE

8- ARRETE DE LICENCIEMENT

8- ARRETE DE MISE EN RETRAITE

8- ARRETE DE PRISE EN CHARGE PAR LE CDG OU LE CNFPT A L'ISSUE D'1 AN

1-3. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT A LA DEMANDE DE L'AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL ET EN PROVENANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Le cadre juridique des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale est muet sur la question du devenir des agents de la fonction publique hospitalière et d'Etat qui mettent fin, de manière anticipée, à leur détachement sur un emploi fonctionnel au sein d'une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics.

En conséquence, les règles applicables sont celles du « droit commun » fixées par :

- Le décret n°88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition
- La jurisprudence du Conseil d'État

Ainsi, le fonctionnaire doit informer sa collectivité ou son établissement d'accueil + son établissement de santé d'origine de sa décision de mettre fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel dans un délai de 3 mois avant la date d'effet envisagée pour la fin de son détachement. → *Article 18 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988*

L'établissement de santé d'origine de l'agent est tenu de « faire droit », c'est à dire d'accepter la demande de réintégration de l'agent. → *CE, 21 octobre 2016, n°380433*

Si l'établissement de santé ne dispose pas d'un emploi vacant, l'agent est placé en disponibilité d'office par cet établissement de santé et la collectivité ou l'établissement d'accueil prend, en parallèle, un arrêté de fin de détachement sur emploi fonctionnel. La disponibilité perdure jusqu'à la première vacance d'un emploi correspondant au grade de l'agent ou jusqu'au terme initial du détachement.
→ Articles *18 al.3* et *20* du décret n°88-976 du 13 octobre 1988

Lorsque le terme initial du détachement est atteint, l'agent est soumis à une procédure particulière décrite à *l'article 20 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988* : *« Lorsqu'un fonctionnaire, arrivé au terme d'un détachement de longue durée et qui ne peut être réintégré faute d'emploi vacant, est placé d'office en position de disponibilité, l'autorité investie du pouvoir de nomination en avise immédiatement l'autorité administrative compétente de l'Etat [Préfet - Direction départementale de la cohésion sociale]. Celle-ci, dans un délai d'un an, propose au fonctionnaire trois emplois, correspondant à son grade, vacants dans l'un des établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Ces emplois doivent être situés :*
1° Dans le département siège de l'établissement d'origine pour les personnels de catégorie C de la fonction publique hospitalière ;
2° Dans la région siège de l'établissement d'origine pour les autres personnels ; toutefois, en ce qui concerne les personnels de direction, les ingénieurs, les directeurs des soins et les psychologues, les propositions sont faites dans l'ensemble des établissements énumérés à [l'article L.5 du Code général de la fonction publique] à la diligence du ministre chargé de la santé. »

Le Conseil d'état a précisé que, dans cette hypothèse, l'agent peut bénéficier de l'indemnisation du chômage (perception des ARE) uniquement jusqu'à la première proposition d'emploi ferme et définitive
→ *CE, 24 février 2016, n°380116* confirmé par *CE, 20 juin 2018, n°406355*

SCHEMA DE PROCEDURE

COURRIER DE L'AGENT AUX 2 ADMINISTRATIONS (COLLECTIVITE D'ACCUEIL + ETABLISSEMENT DE SANTE) DEMANDANT LA FIN ANTICIPEE DE SON DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

ARRETE DE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL PRIS PAR LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL

+

ARRETES DE MISE A JOUR DE LA SITUATION STATUTAIRE ET FINANCIERE DE L'AGENT

+

EN L'ABSENCE D'EMPLOI VACANT → ARRETE DE MISE EN DISPONIBILITE PAR L'ETABLISSEMENT D'ORIGINE

OU

SI EMPLOI VACANT AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT D'ORIGINE → ARRETE DE REINTEGRATION

AU TERME DE LA DUREE DE DETACHEMENT INITIALEMENT PREVUE

ARRETE DE MISE EN DISPONIBILITE D'OFFICE POUR UNE DUREE D'1 AN MAXIMUM PRIS PAR L'ETABLISSEMENT D'ORIGINE

+

INFORMATION DU PREFET DE DEPARTEMENT PAR L'ETABLISSEMENT D'ORIGINE

PROPOSITION DE 3 EMPLOIS VACANTS DANS UN ETABLISSEMENT DE SANTE PAR LE PREFET

5- L'AGENT REFUSE → MAINTIEN EN DISPONIBILITE D'OFFICE POUR

+

SUPPRESSION DE L'INDEMNISATION DE LA PERTE D'EMPLOI (ALLOCATIONS CHOMAGE) APRES LE 1ER REFUS

5- OBLIGATION D'ACCEPTION DE L'EMPLOI A LA 3EME PROPOSITION → ARRETE DE REINTEGRATION

5- L'AGENT ACCEPTE LA PROPOSITION D'EMPLOI → ARRETE DE REINTEGRATION

1-4. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT A LA DEMANDE DE L'AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL ET EN PROVENANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

Le cadre juridique des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale est muet sur la question du devenir des agents de la fonction publique hospitalière et d'Etat qui mettent fin, de manière anticipée, à leur détachement sur un emploi fonctionnel au sein d'une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics.

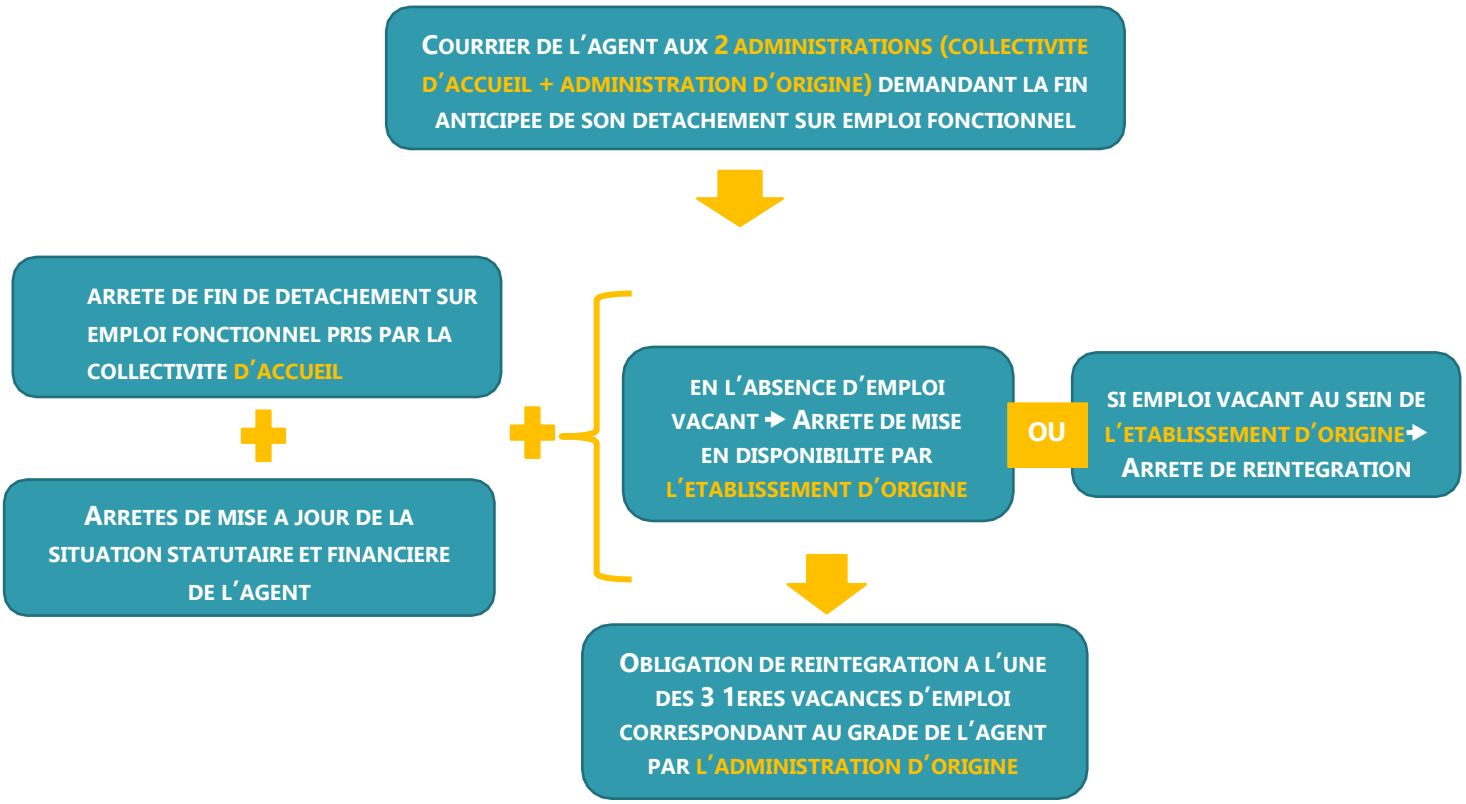
En conséquence, les règles applicables sont celles du « droit commun » fixées par :

- Le décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions
- La jurisprudence du Conseil d'État

Contrairement au fonctionnaire hospitalier, le fonctionnaire d'état n'est soumis à aucun délai de prévenance pour demander la fin anticipée de son détachement. L'article 24 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 ne renvoie pas aux articles du décret qui instaurent un délai de prévenance qui s'impose à l'agent lorsque le détachement parvient à son terme. Dans ce cas de figure, l'agent : *« cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade. »* → *Article 24 al.3 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985*.

S'agissant d'un fonctionnaire d'État, la procédure est donc simple : l'administration d'origine DOIT le réintégrer à l'une des 3 premières vacances d'emploi !

SCHEMA DE PROCEDURE



2. La fin anticipée de détachement à la demande de la collectivité ou l'administration d'origine

2-1. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT A LA DEMANDE DE LA COLLECTIVITE D'ORIGINE POUR UN AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL ET APPARTENANT A LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Cette procédure demeure rare. Elle n'est pas régie par les dispositions relatives aux emplois fonctionnels. Ce sont les règles de « droit commun » qui s'appliquent.

A ce titre, *« […] il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant à la demande soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine.*
Sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins trois mois avant la date effective de cette remise à disposition. » → *Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

Les règles de réintégration mentionnées à l'article L.513-11 du Code général de la fonction publique et à l'article 11-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 ne s'appliquent pas aux fins de détachement sur emploi fonctionnel.
En effet, ces articles indiquent que :

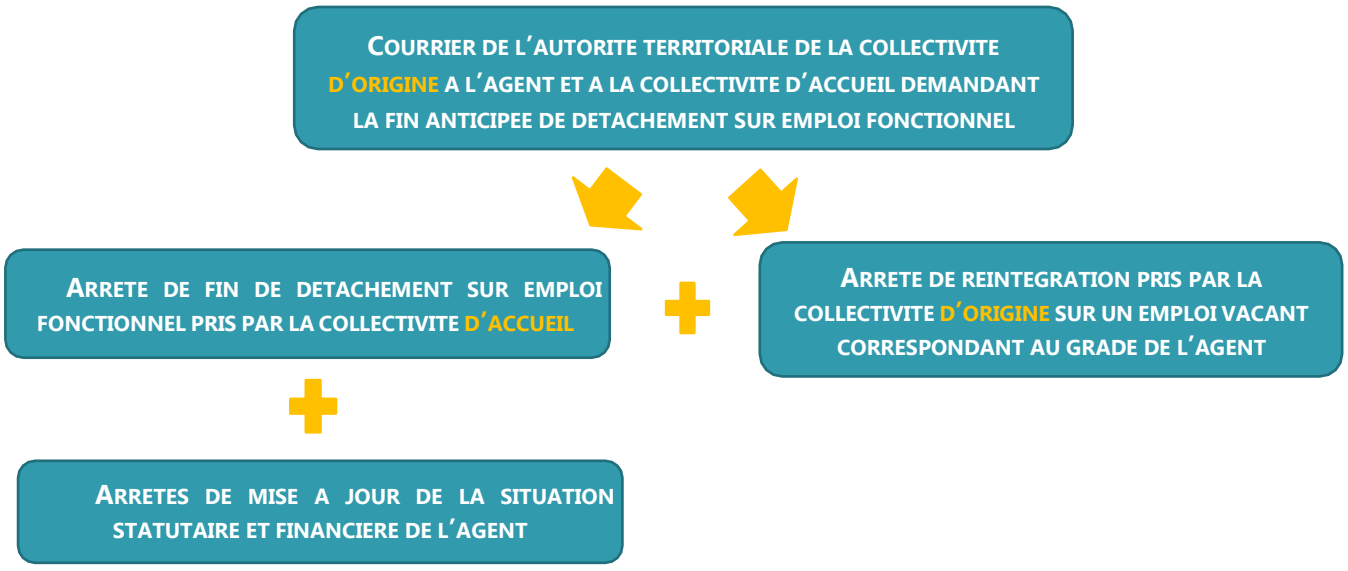
« Lors de la réintégration du fonctionnaire dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables. »
→ *Article L.513-11 du Code général de la fonction publique*

« La réintégration dans son cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois en application des 1°, 2° [détachement dans une collectivité territoriale ou un établissement public] et 4° de l'article 2 [recensement des cas de détachement] est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement ».
→ *Article 11-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

Or, un agent détaché sur un emploi fonctionnel n'est pas détaché dans un cadre d'emplois ! Il ne peut donc pas bénéficier de l'échelon atteint dans la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel lors de sa réintégration dans son cadre d'emplois.

Enfin, dans l'hypothèse où la fin du détachement est demandée par la collectivité d'origine, il est présupposé que celle-ci dispose « évidemment » d'un emploi vacant correspondant au grade de l'agent sur lequel le réintégrer.

SCHEMA DE PROCEDURE



2-2. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT A LA DEMANDE DE L'ADMINISTRATION D'ORIGINE POUR UN AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL ET APPARTENANT A LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT OU HOSPITALIERE

Cette procédure demeure rare. Elle n'est pas régie par les dispositions relatives aux emplois fonctionnels. Ce sont les règles de « droit commun » qui s'appliquent.

A ce titre, *« [...] il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant à la demande soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine.*
Sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins trois mois avant la date effective de cette remise à disposition. » → *Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

Pour la fonctionnaire issu de la fonction publique hospitalière, les textes confirment un délai de prévenance de l'agent et de la collectivité ou l'établissement d'accueil de 3 mois : *« L'autorité investie du pouvoir de nomination peut mettre fin au détachement avant le terme fixé soit de sa propre initiative, sous réserve d'en avoir informé le fonctionnaire et, s'il y a lieu, l'autorité dont il dépend pour l'exercice de ces fonctions de détachement au moins trois mois avant la date prévue pour la remise à disposition soit sur la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit à la demande du fonctionnaire lui-même. Ces demandes doivent être faites au moins trois mois avant la date prévue pour la remise à disposition. »* → *Article 18 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988*

Le décret n°85-986 du 16 septembre 1985, à l'inverse, ne confirme pas ce délai. Dans ce cas, les dispositions de l'article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 sont applicables et le délai de 3 mois s'impose néanmoins.

Les règles de réintégration mentionnées à l'article L.513-11 du Code général de la fonction publique et aux articles 15-2 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988 (fonctionnaires hospitaliers) et 26-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 (fonctionnaires de l'État) ne s'appliquent pas aux fins de détachement sur emploi fonctionnel.

En effet, ces articles indiquent que :

« Lors de la réintégration du fonctionnaire dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement s'ils lui sont plus favorables. »
→ *Article L.513-11 du Code général de la fonction publique*

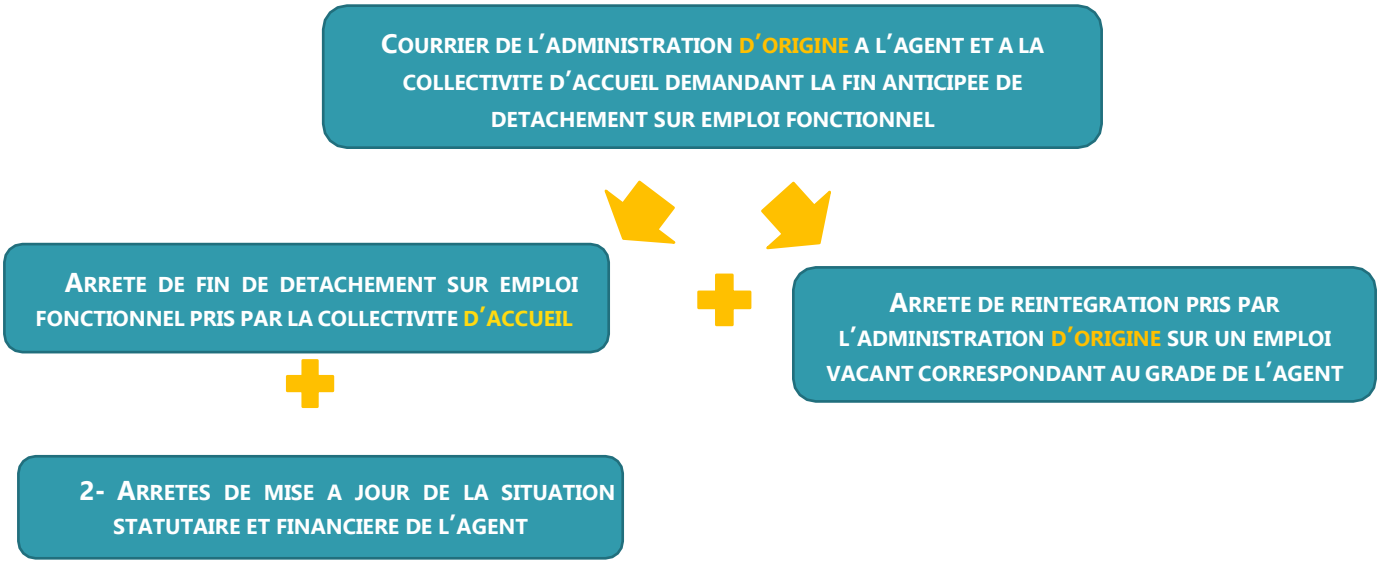
« Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, la réintégration dans son corps d'origine du fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois en application des 1° [détachement dans une collectivité territoriale ou un établissement public] et 2° de l'article 13 est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement. »
→ *Article 15-2 du décret n°88-976 du 13 octobre 1988*

« Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, la réintégration dans son corps d'origine du fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois en application des 1° et 2° [détachement dans une collectivité territoriale ou un établissement public] de l'article 14 est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement. »
→ *Article 26-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985*

Or, un agent détaché sur un emploi fonctionnel n'est pas détaché dans un cadre d'emplois ! Il ne peut donc pas bénéficier de l'échelon atteint dans la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel lors de sa réintégration dans son corps.

Enfin, dans l'hypothèse où la fin du détachement est demandée par la collectivité d'origine, il est présupposé que celle-ci dispose « évidemment » d'un emploi vacant correspondant au grade de l'agent sur lequel le réintégrer.

SCHEMA DE PROCEDURE



3. La fin anticipée de détachement pour raisons disciplinaires

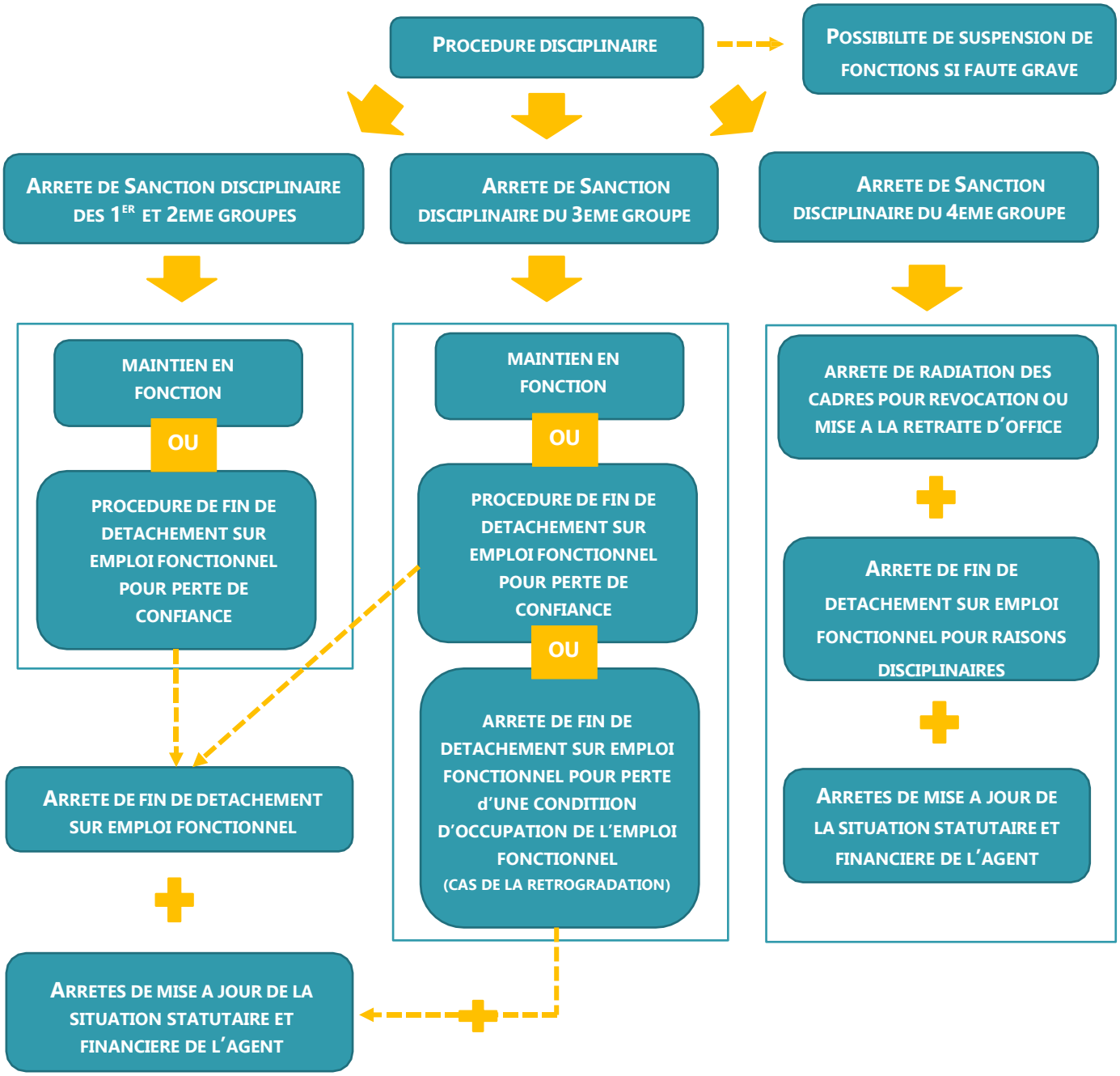
3-1. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT POUR RAISONS DISCIPLINAIRES D'UN AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL AU SEIN DE LA MEME COLLECTIVITE (AGENT DE LA FPT)

L'agent est soumis aux règles disciplinaires prévues par le Code général de la fonction publique et le décret n°89-677 du 18 septembre 1989.

La collectivité ou l'établissement qui inflige une sanction disciplinaire à un agent occupant un emploi fonctionnel doit s'interroger sur :

- Le maintien en fonctions de l'agent, lorsque la sanction relève des 1er et 2ème groupe (avertissement, blâme, exclusion de 3 jours [1er groupe] ; radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de 4 à 15 jours [2ème groupe]). En effet, l'occupation de l'emploi fonctionnel relevant d'un lien de confiance entre l'autorité territoriale et l'agent, ce lien peut disparaître à l'occasion d'une sanction disciplinaire.
- Le maintien en fonctions de l'agent lorsque la sanction relève du 3ème groupe. Dans ce cas de figure, il existe 2 configurations :
  - La rétrogradation au grade immédiatement inférieur peut faire perdre le droit d'accéder à l'emploi fonctionnel correspondant à la strate de la collectivité territoriale ou l'établissement public.
    Ex : un attaché hors classe rétrogradé au grade d'attaché principal ne répond plus aux conditions fixées par l'article 6 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 et n'est plus en droit d'occuper un emploi fonctionnel de DGS d'une commune de 40.000 à 80.000 habitants.
  - L'exclusion de fonctions pour une durée longue (ex : 6 mois ou 2 ans) rend indispensable le remplacement de l'agent sur emploi fonctionnel, la collectivité ou l'établissement ne pouvant se dispenser d'un directeur général des services ou un directeur général adjoint ou un directeur général des services techniques sur une durée aussi longue. L'argument de la perte de confiance est également invocable.

SCHEMA DE PROCEDURE



3-2. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT POUR RAISONS DISCIPLINAIRES D'UN AGENT OCCUPANT UN EMLPOI FONCTIONNEL ET EN PROVENANCE D'UNE AUTRE COLLECTIVITE (AGENT DE LA FPT)

Le fonctionnaire est soumis aux règles régissant son emploi de détachement.
→ *Article L.513-3 du Code général de la fonction publique*
« Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité territoriale qui l'exerce dans les conditions prévues aux sections 2 et 3. » → *Article L.532-1 du Code général de la fonction publique*

Or, il est rappelé que « La nomination aux grades et emplois de la fonction publique territoriale est de la compétence exclusive de l'autorité territoriale. » → *Article L.415-1 du Code général de la fonction publique*

De ce fait, la jurisprudence interprète les textes comme donnant une compétence exclusive pour engager des poursuites disciplinaires et prendre un arrêté de sanction disciplinaire à l'encontre de l'agent :

- Soit à l'autorité territoriale de la collectivité d'origine, ce qui implique que, préalablement, l'agent soit remis à disposition de sa collectivité d'origine par la collectivité d'accueil
- Soit à l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil

→ *CE, 9 octobre 1968, n°70886*

S'agissant de la suspension, celle-ci peut être mise en œuvre par l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil, mais cela implique mécaniquement qu'elle conduit la procédure disciplinaire jusqu'à son terme puisqu'elle est obligée de saisir le conseil de discipline suite à sa décision de suspension.

« Le fonctionnaire, auteur d'une faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. » → *Article L.531-1 du Code général de la fonction publique*

- Les obligations professionnelles sont celles fixées aux articles L.121-1 à L.125-2 du Code générale de la fonction publique
- Les infractions de droit commun sont les crimes et délits → *Cf. fiche d'information du site associathèque*

La remise à disposition de l'agent auprès de sa collectivité ou son établissement d'origine n'est soumise à aucun délai si l'agent a commis une faute grave. A défaut, le délai de prévenance est de 3 mois
→ *Article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

Même dans l'hypothèse de l'engagement d'une procédure disciplinaire, la collectivité ou l'établissement d'accueil est obligé de respecter la procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel avant de procéder à la remise à disposition de l'agent auprès de la collectivité d'origine → *CE, 31 mars 2010, n°306978*

La collectivité d'origine est en situation de compétence liée lorsque la collectivité d'accueil lui remet l'agent à disposition. Elle ne peut pas refuser la réintégration de cet agent.
« Il résulte de ces dispositions que l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, elle est tenue d'y faire droit. »
→ *CE, 21 octobre 2016, n°380433*

SCHEMA DE PROCEDURE

ENGAGEMENT DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

POSSIBILITE DE SUSPENSION DE FONCTIONS SI FAUTE GRAVE

SANCTION DISCIPLINAIRE

OU

PROCEDURE DE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL POUR PERTE DE CONFIANCE

ARRETE DE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL PRIS PAR LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL

LETTRE DE REMISE A DISPOSITION A LA COLLECTIVITE D'ORIGINE

ENGAGEMENT OU REFUS D'ENGAGEMENT D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE PAR LA COLLECTIVITE D'ORIGINE

CF. SCHEMA DE PROCEDURE DU POINT 1-3
(A PARTIR DE L'ETAPE 3)

ARRETE DE SANCTION DISCIPLINAIRE DES 1ER ET 2EME GROUPES

MAINTIEN EN FONCTION + LETTRE D'INFORMATION DE LA COLLECTIVITE D'ORIGINE

OU

PROCEDURE DE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL POUR PERTE DE CONFIANCE

ARRETE DE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

+

2- ARRETES DE MISE A JOUR DE LA SITUATION STATUTAIRE ET FINANCIERE DE L'AGENT

+

LETTRE DE REMISE A DISPOSITION DE LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL A LA COLLECTIVITE D'ORIGINE

ARRETE DE SANCTION DISCIPLINAIRE DU 3EME GROUPE

MAINTIEN EN FONCTION + LETTRE D'INFORMATION DE LA COLLECTIVITE D'ORIGINE

OU

PROCEDURE DE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL POUR PERTE DE CONFIANCE

OU

ARRETE DE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL POUR PERTE D'UNE CONDITION D'OCCUPATION DE L'EMPLOI FONCTIONNEL
(CAS DE LA RETROGRADATION)

ARRETE DE SANCTION DISCIPLINAIRE DU 4EME GROUPE

ARRETE DE RADIATION DES CADRES POUR REVOCATION OU MISE A LA RETRAITE D'OFFICE

+

ARRETE DE FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL POUR RAISONS DISCIPLINAIRES

+

2- ARRETES DE MISE A JOUR DE LA SITUATION STATUTAIRE ET FINANCIERE DE L'AGENT

+

LETTRE D'INFORMATION DE LA COLLECTIVITE D'ORIGINE

3-3. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT POUR RAISONS DISCIPLINAIRES D'UN AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL ET EN PROVENANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT OU HOSPITALIERE

Pour un agent relevant de la fonction publique d'état et la fonction publique hospitalière, seule l'autorité de nomination de l'administration d'origine a compétence pour prononcer une sanction disciplinaire

« [...] tout manquement commis par un fonctionnaire de l'État dans son emploi de détachement ne peut être sanctionné que par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire sur les membres du corps dont relève l'agent poursuivi, et selon les règles de procédure et de fond en vigueur pour les agents titulaires de la fonction publique de l'État. »
→ *CAA de Lyon, 30 juin 2022, n°20LY00721*

Il appartient donc à la collectivité d'accueil de respecter les procédures prévues au point *4-3-3*

4. La fin anticipée de détachement à la demande de la collectivité d'accueil - La « décharge de fonctions »

L'autorité territoriale de la collectivité ou l'établissement d'accueil peut décider de refuser le renouvellement du détachement à son terme normal ou de mettre un terme anticipé à ce dernier. Elle dispose d'un pouvoir quasi discrétionnaire en la matière. Dans cette hypothèse, l'autorité territoriale est astreinte à respecter une procédure spécifique, la fin de détachement sur emploi fonctionnel, communément appelée « la décharge de fonctions » prévue à *l'article L.544-1 du Code général de la fonction publique*

Cette procédure s'applique que l'agent occupe un emploi fonctionnel au sein de sa propre collectivité ou son propre établissement ou qu'il provienne d'une autre collectivité ou un autre établissement.

La procédure et les règles spécifiques au non-renouvellement et par voie de conséquence à la décharge de fonctions au terme de la durée d'un détachement sont présentées au *point 6.*

4-1. LES MOTIFS

Ils sont essentiellement de 3 ordres :

- Disciplinaires → *cf. le point 3*
- Perte de confiance et dans l'intérêt du service
- Indisponibilité physique et dans l'intérêt du service

⇢ *CAA de Douai, 19 juin 2003 n°00DA00054*

4-1-1. UNE SPECIFICITE DES EMPLOIS FONCTIONNELS - UNE MOTIVATION FONDEE SUR LA SIMPLE PERTE DE CONFIANCE

La particularité des emplois fonctionnels tient au fait, que contrairement aux autres emplois créés par les collectivités territoriales et leurs établissements (si l'on fait exception des emplois de directeur de cabinet), il peut être mis à l'occupation de ces emplois sur le seul motif de la perte de confiance.

La perte de confiance constitue le motif majeur et principal d'engagement d'une procédure de décharge de fonctions.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. X, titulaire de l'emploi fonctionnel de secrétaire général de la commune de Port-Saint-Louis-du-Rhône, a été blessé lors d'une altercation survenue le 7 novembre 1996 avec un adjoint au maire, que le juge pénal a ultérieurement déclaré coupable de violences volontaires à son encontre ; qu'à la suite de cet incident, par un arrêté du 29 janvier 1997, le maire de Port-Saint-Louis-du-Rhône a mis fin au détachement de M. X dans son emploi fonctionnel de secrétaire général au motif que les nécessaires relations de confiance avec l'intéressé n'étaient plus garanties ;
Considérant qu'il peut être mis fin au détachement des agents occupant les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 précité pour des motifs tirés de l'intérêt du service ; qu'eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le secrétaire général d'une commune de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions ; » → *CE, 7 janvier 2004, n°250616*

Cette procédure de décharge de fonctions pour perte de confiance est réservée uniquement aux agents (titulaires ou contractuels) occupant un emploi fonctionnel.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et des termes mêmes de la décision prise à son encontre, que le licenciement de M. B... de la Naulte est motivé par la perte des relations de confiance qui existaient entre l'intéressé, le directeur général et la présidente de l'Opéra du Rhin ; qu'eu égard à la nature du poste occupé par le requérant, directeur administratif et financier, placé sous l'autorité hiérarchique du directeur général de l'Opéra du Rhin, lequel ne présente pas le caractère d'un emploi fonctionnel au sens de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, la perte de confiance de la présidente envers l'intéressé ne constitue pas, par elle-même, une cause et un motif valable pouvant servir de base à la résiliation de son contrat de travail ; » → *CAA de Nancy, 7 mai 2015, n°14NC00294*

4-1-2. L'OBLIGATION DE MOTIVATION

A ce titre, le juge administratif exige l'existence d'un véritable motif de perte de confiance et la démonstration de l'intérêt pour le service (c'est-à-dire le bon fonctionnement de la collectivité ou l'établissement) de la fin anticipée de détachement sur l'emploi fonctionnel en raison du motif invoqué.

La fin anticipée de détachement sur emploi fonctionnel, dite décharge de fonctions, est une décision individuelle défavorable qui doit être obligatoirement motivée en fait et en droit.

« Les personnes physiques [...] ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent.
A cet effet, doivent être motivées les décisions qui : [...]
4° Retirent ou abrogent une décision créatrice de droits ; »
→ *Article L.211-2 du Code des relations entre le public et l'administration*

« La motivation [...] doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision. » → *Article L211-5 du Code des relations entre le public et l'administration*

Le juge rappelle régulièrement cette obligation à l'occasion des contentieux liés à la décharge de fonctions.

« Considérant qu'aux termes de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 (devenu code des relations entre le public et l'administration] : "Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui ... infligent une sanction ... retirent ou abrogent une décision créatrice de droits" ; que ni la lettre du 26 janvier 1990 ni l'arrêté du 6 février n'indiquent les motifs de la décharge de fonctions qu'ils prononcent ; que cette mesure est, dès lors, entachée d'illégalité et doit être annulée » → *CE, 3 mai 1993, n°119805 et 119806*

Cette position a été confirmée, à l'occasion d'un contentieux concernant un agent de la fonction publique d'état. Le jugement rendu est totalement transposable à la fonction publique territoriale :

« Aux termes de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration : " Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui (...) / 4° Retirent ou abrogent une décision créatrice de droits ". Aux termes de l'article L. 211-5 du même code : " La motivation (...) doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision ".

Le décret du 1er février 2021 mettant fin aux fonctions de M. I... dans l'emploi d'inspecteur des finances de 1ère classe, sur lequel il avait été détaché à compter du 1er janvier 2020 pour une durée de dix-huit mois, ne comporte, non plus que le courrier du 3 février 2021 lui notifiant cette décision, l'énoncé d'aucune considération de droit et de fait susceptible d'en constituer le fondement, en méconnaissance des dispositions citées au point 2. Contrairement à ce que soutient le ministre de l'économie, des finances et de la relance, ni les éléments portés à la connaissance de M. I... au cours de la procédure contradictoire précédant cette décision ni l'avis de la commission administrative paritaire n'ont pu tenir lieu de la motivation exigée par la loi.

Il s'ensuit que, sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens de sa requête, M. I... est fondé à demander l'annulation pour excès de pouvoir du décret qu'il attaque. » → *CE, 17 décembre 2021, n°451384*

4-1-3. LA REALITE ET LA PRECISION DE LA MOTIVATION

L'autorité territoriale ne peut pas se contenter d'une vague motivation, synthétisée en une phrase et comportant un argumentaire passepartout et généraliste sans aucun lien avec la situation individuelle de l'agent concerné.

La perte de confiance doit s'appuyer sur des éléments attestant de la réalité des faits reprochés à l'intéressé. La seule mention de la perte de confiance dans l'arrêté de décharge de fonctions sans indiquer les faits précis sur lesquels se fondent la décision encourt l'annulation par le juge administratif en cas de recours.

« Considérant qu'aux termes de l'article 1er de la loi du 11 juillet 1979 : Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui (...) retirent ou abrogent une décision créatrice de droits (...) ; que les décisions qui doivent être motivées en application de ces dispositions doivent faire apparaître les éléments de fait et de droit sur lesquelles elles se fondent ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que l'arrêté du 8 décembre 1995 par lequel le maire de Montmorency a mis fin au détachement de M. X sur l'emploi fonctionnel de directeur des services techniques de cette ville était motivé par la seule considération que le rapport de confiance nécessaire à une bonne collaboration n'était plus possible, sans que soient aucunement précisés les faits fondant cette décision ; que, par suite, en jugeant que cette décision était suffisamment motivée, la cour administrative d'appel de Paris a entaché son arrêt d'une dénaturation des pièces du dossier qui lui était soumis » → *CE, 27 juin 2005, n°266767*

« Considérant, toutefois, d'une part, que compte tenu de l'importance de la perte de rémunération de Mme A..., et en l'absence de toute argumentation de la commune sur l'intérêt qui s'attacherait à l'exécution de la décision litigieuse, le juge des référés a pu, sans commettre d'erreur de droit ni dénaturer les pièces du dossier, estimer que la condition d'urgence posée par l'article L. 521-1 du code de justice administrative était remplie »
⇢*CE, 26 février 2007, n°295886 – Commune de Menton*

Le juge administratif vérifie la matérialité et la réalité des faits invoqués par l'autorité territoriale et une éventuelle erreur manifeste d'appréciation.

« Il peut être mis fin au détachement des agents occupant les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 précité de la loi du 26 janvier 1984, de façon anticipée, pour des motifs tirés de l'intérêt du service comme la perte de confiance. Eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le directeur général des services d'une commune de ne plus de bénéficier de la confiance de l'autorité territoriale, peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions. Si la perte de confiance est invoquée, le juge vérifie l'existence dans le dossier de l'agent d'éléments factuels permettant d'accréditer cette perte de confiance. » → *CAA de Versailles, 29 octobre 2021, n°19VE01102*

« Il appartient au juge de l'excès de pouvoir de contrôler notamment si l'appréciation portée par la collectivité territoriale sur le comportement de l'intéressé n'est pas entachée d'une erreur manifeste ; Considérant, en second lieu, que la commune [...] n'apporte, devant le juge d'appel, aucun indice sérieux sur le comportement de M. Y... qui justifierait la perte de confiance alléguée et elle n'invoque aucun élément permettant d'établir que les relations entre l'intéressé et le nouveau maire se soient détériorées entre le 12 mars 1994, date de prise de fonction de ce dernier, et le 8 avril 1994, date à laquelle M. Y... a été informé qu'il serait mis fin à son détachement sur un emploi fonctionnel »
→ *CAA de Bordeaux, 12 juin 2001, n° 97BX30716*

4-1-4. LA VALIDITE DE LA MOTIVATION – EXEMPLES DE MOTIFS VALABLES ET NON VALABLES DE PERTE DE CONFIANCE

Exemples de motifs valables de perte de confiance :

- **Le comportement général de l'agent**

« Considérant que la commune de Millau motive la décision attaquée par le comportement professionnel de l'intéressée, en particulier quant à son assiduité, la conduite de ses dossiers et la pose de ses demandes de congé ; que ces motifs indiqués par la commune ne font pas l'objet d'un contredit précis de la part de la requérante ; que l'exactitude matérielle des faits ainsi avancés doit être tenue pour établie ; qu'ils sont de nature à entraîner une perte de confiance ; » →
CAA de Bordeaux, 24 avril 2006, n°02BX00583

➔ **L'insuffisance professionnelle de l'agent**

« Les maires de plusieurs communes appartenant à la communauté de communes de l'Est lyonnais ont témoigné des carences de M. B... dans la préparation et le suivi des réunions des instances de la CCEL, et de ses insuffisances concernant, notamment, la gestion des ressources humaines, la gestion financière, ou la préparation des dossiers intéressant le fonctionnement de la collectivité ; que ces éléments sont corroborés par l'audit, joint au dossier, établi par la société KPMG relatif à l'"Analyse de l'organisation des services de la communauté de communes" ayant donné lieu à une présentation faite aux agents le 6 mars 2012 ; [...] les insuffisances relevées ci-dessus établissent que M. B...s'est trouvé placé dans une situation qui ne lui permettait plus de bénéficier de la confiance du président de la communauté de communes qui a pu légalement, pour ce motif, le décharger de ses fonctions de directeur général des services ; que cette mesure, prise dans l'intérêt du service, ne peut dès lors être qualifiée de sanction disciplinaire comme le soutient à tort M.B...,» → *CAA de Lyon, 11 mai 2017, n°15LY02230*

« M. D... a tardé à mettre en œuvre ou à rendre compte de l'état ou du retard d'avancement voire de l'inexécution, suivant les cas, de plusieurs missions par les services placés sous sa direction, s'est fait remarquer par ses absences répétées doublées d'un retard voire d'un défaut de justification et, a usé d'une liberté de ton dans ses échanges écrits avec des élus, prenant de haut ses interlocuteurs, qui a été regardée comme inadaptée et incorrecte. Le 3 novembre 2016 notamment, il ne s'est pas rendu à un rendez-vous avec Mme B..., la troisième adjointe au maire, ne s'en est pas excusé auprès d'elle mais lui a au contraire adressé un message précisant " pas de problème ". A compter du 29 novembre 2016, il ne s'est plus rendu aux réunions du bureau municipal alors même que cette tâche figurait sur sa fiche de poste. De même, M. D... a refusé de recevoir deux agents de catégorie C afin de leur présenter leur fiche de poste, alors que cette demande, faite le 21 octobre 2016, émanait de la première adjointe au maire qui lui avait confié cette tâche en raison du départ de la directrice des ressources humaines, Mme A..., et parce qu'elle était au nombre des attributions du DGS. M. D... a travaillé sur le dossier de demande de subventions pour la sécurisation des écoles sans respecter le planning défini par les élus, n'a pas étudié en temps utile la possibilité de louer un appartement communal à une personne privée, opération qui de ce fait, n'a pas pu être réalisée. Il en va de même du retard concernant des travaux qui devaient être effectués au bénéfice de la police municipale, décidés début août 2016, toujours pas réalisés au 15 octobre 2016 sans que M. D... ait rendu compte de ce retard aux élus, ce qui a eu pour conséquence dommageable la constatation de la non-conformité des locaux de stockage des armes de la police municipale et par suite, la perte de l'armement des agents contrairement à la volonté du maire. Ces faits, dont la matérialité est avérée au vu des pièces produites, et non sérieusement contestée, ont placé l'intéressé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la confiance de l'autorité territoriale, nécessaire au bon accomplissement de ses missions de directeur général des services, nonobstant ses évaluations antérieures et la circonstance que, avant l'engagement de la procédure en litige, comme pendant son déroulement puis jusqu'à la fin effective des fonctions, le maire lui aurait encore confié quelques missions importantes. »
→ *CAA de Versailles, 29 octobre 2021, n°19VE01102*

➔ **La mauvaise volonté de l'agent (mauvaise coordination entre les services, manque d'implication pour assurer le bon déroulé des projets et des démarches)**

« La communauté d'agglomération fait valoir, à l'appui du motif de perte de confiance qui a justifié la fin anticipée du détachement en litige que M. A...a pris l'initiative de lancer un marché public pour des séances de " coaching individuel et collectif " à l'intention des cadres de l'agglomération en joignant une " note de contexte " aux documents de consultation des entreprises faisant état notamment des difficultés liées au nouveau " style de gouvernance " du président, à la " posture " du chef de cabinet, à des " équipes parfois en résistance à ce nouveau mode managérial " et au " clivage politique/administratif ", qu'il a manqué d'implication dans la collaboration avec les services des villes centre de l'agglomération, qu'il n'a pas démontré suffisamment de diligence dans la procédure de recrutement du directeur de la communication et qu'il a fait preuve de négligence dans la rédaction du compte administratif. »
→ *CAA de Bordeaux, 21 mars 2017, n°15BX01395*

➔ **Les rapports de travail dégradés de l'agent avec les services**

« Il résulte des termes de l'arrêté contesté que pour justifier la fin de détachement, le maire de la commune de Lourdes fait état des difficultés concrètes rencontrées par M. A...dans les relations et le management des cadres placés sous son autorité ainsi que sur son manque d'investissement personnel et de motivation dans les missions qui lui étaient confiées. Ces motifs sont au nombre de ceux qui justifient une telle décision. [...] Dans ces conditions, et même si les éléments reprochés à M. A...ne constituent pas des fautes, la commune de Lourdes a pu, sans se fonder sur des faits matériellement inexacts, même si M. A...en minimise la portée, et sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, décider de mettre fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur général adjoint des services. » ➞ *CAA de Bordeaux, 18 juin 2018, n° 16BX01252*

« Considérant que l'arrêté du 1er juillet 2011 relève que " les rapports de nécessaire confiance entre la directrice générale des service et le maire d'une part et les responsables de services d'autre part ont été fortement altérés par différents incidents qui caractérisent l'impossibilité pour Mme D...d'entretenir des rapports de collaboration et d'autorité satisfaisants, certaines de ses interventions ou initiatives ont débordé le cadre normal de ses fonctions. En outre, elle a remis en cause l'autorité du maire à plusieurs reprises " ; Considérant que les faits relatés par le courrier d'un chef de service communal du 7 décembre 2010 mentionné au point 4 ci-dessus, dont l'inexactitude matérielle ne résulte pas de l'instruction, justifiaient à eux seuls qu'il soit mis fin au détachement de Mme D...dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services, compte tenu de la perte de confiance qui en résultait »
➞ *CAA de Douai, 12 avril 2018, n°15DA01036*

➔ **La mauvaise volonté de l'agent dans la mise en œuvre des orientations définies par les élus, voire une attitude systématiquement négative**

« Qu'il ressort des pièces du dossier, et notamment des affirmations contenues dans les observations en défense de la commune de Montmorency devant le tribunal administratif et non sérieusement contestées par le requérant (sur emploi fonctionnel de DST), que ce dernier a fait preuve de mauvaise volonté dans la mise en œuvre des orientations définies par la nouvelle municipalité, manifestant à cet égard une attitude systématiquement négative ; qu'en estimant que ce comportement était de nature, eu égard à la nature particulière de responsabilités incombant aux titulaires d'emplois fonctionnels, à caractériser la disparition du lien de confiance nécessaire au bon accomplissement des missions qui étaient dévolues à M. X, le maire de Montmorency n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation » ➞ *CAA de Paris, 18 mars 2004, n°00PA03563*

➔ **Le manque de rigueur de l'agent et le défaut d'information et d'alerte de l'autorité territoriale**
➞ *CAA de Versailles, 20 juillet 2017, n°15VE03860*

➔ **L'attitude désinvolte de l'agent**

« Considérant que M. X a fait l'objet à plusieurs reprises de remarques écrites et orales de la part du directeur général des services et du maire d'Angoulême en raison de ses absences injustifiées et de la désinvolture avec laquelle il traitait les dossiers, à la suite desquelles leurs relations se sont progressivement détériorées ; qu'ainsi en invoquant la perte de confiance pour mettre fin aux fonctions de son directeur des services techniques , le maire ne s'est pas fondé sur une appréciation manifestement erronée ; » ➞ *CAA de Bordeaux, 8 novembre 2005, n°02BX00947*

➔ **Le conflit ouvert avec les élus, voire les agents**

« Considérant que même si, comme le soutient Mme X, dont la compétence professionnelle n'est pas mise en cause, le caractère conflictuel de ses relations avec le président du district était dû aux rapports par lesquels elle avait appelé son attention, conformément aux obligations d'un fonctionnaire de son rang, sur les nombreuses irrégularités de gestion des services du syndicat mixte central de traitement des déchets des régions de Gien et Châteauneuf-sur-Loire (SYCTOM) et du syndicat mixte de collecte et de traitement des ordures ménagères des cantons de Gien-Chatillon, Coligny-Chatillon-sur-Loire-Briare (SMICTOM), lesquelles ont d'ailleurs été ultérieurement relevées par la chambre régionale des comptes du Centre, le président du district a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, compte tenu des caractéristiques et de la nature des fonctions exercées sur un emploi fonctionnel, qui implique d'avoir la confiance de la collectivité dans la capacité de mettre en œuvre les missions par elle définies, prononcer la fin de son détachement ; qu'en outre, la décision est également fondée sur le caractère conflictuel des relations de l'intéressée avec les agents du service dont l'exactitude matérielle est établie ; » ➞ *CAA de Nantes, 20 février 2004, n°02NT00164*

➔ **Le comportement agressif et des propos insultants de l'agent**

« Il résulte de l'instruction que le maire aurait pris la même décision s'il ne s'était fondé que sur le seul motif tiré de la violente altercation du 21 décembre 2012 précitée, de nature, à lui seul, à altérer définitivement le lien de confiance entre la municipalité et son agent. » → *CAA de Douai, 21 mars 2019, n°17DA00274*

Exemples de motifs non valables de perte de confiance :

Le juge administratif a rejeté les motifs suivants que certaines autorités territoriales mettaient en avant pour justifier une procédure de décharge de fonction sur emploi fonctionnel.

➔ **Le recrutement et l'exercice de la fonction auprès de l'ancienne équipe d'élus**

« Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier et qu'il n'est nullement justifié par le maire de Bétheny, que la secrétaire générale de la mairie entretenait de mauvaises relations avec lui-même ou les membres de la nouvelle équipe municipale élue en mars 2001 ; qu'il n'est fait état d'aucun élément précis de nature à entraîner pour l'autorité municipale une perte de confiance, laquelle ne saurait uniquement résulter du fait des fonctions exercées par l'intéressée auprès de la précédente équipe municipale ; que, dès lors, il ne pouvait, pour ce motif, être mis fin aux fonctions de Mlle X » → *CAA de Nancy, 13 avril 2006, n°02NC01064*

➔ **Le simple changement de Maire ou de Président à la tête de la collectivité territoriale ou de l'établissement à la suite des élections**

Ce changement d'équipe politique ne justifie pas une décharge de fonction sans faire état du moindre élément de nature à établir la perte de confiance ! ⇢ *CAA de Paris, 23 juin 2016, n° 14PA03843*

➔ **L'information et l'alerte de l'autorité territoriale sur des irrégularités ou des illégalités**

« Considérant qu'il résulte de l'instruction que, au cours de l'année 2001, M. X a attiré l'attention du président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Guyane sur l'illégalité de différentes mesures prises par ce dernier à l'égard de certains agents, ou par le conseil d'administration de cet établissement à propos d'une subvention accordée à une association ; qu'en formulant de telles remarques, comme ses fonctions l'y appelaient, au moyen de notes rédigées en termes modérés, M. X n'a pu adopter un comportement susceptible d'altérer la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions ; que le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale ne pouvait dès lors, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, mettre fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur de cet établissement » → *CAA de Bordeaux, 27 mai 2008, n°06BX00727*

➔ **L'omission d'une simple information auprès de l'autorité territoriale**

« Considérant que, pour estimer qu'était de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision contestée le moyen tiré de ce que les faits reprochés à Mme Elise X, qui consistaient à ne pas avoir informé le maire qu'un agent municipal avait demandé sa mutation dans le syndicat intercommunal d'assainissement de Courance, avec lequel la commune entretenait des rapports conflictuels, n'étaient pas de nature à entraîner une perte de confiance de la part de son employeur, le juge des référés s'est livré à une appréciation souveraine des circonstances de l'espèce qui n'est pas entachée de dénaturation » → *CE, 25 février 2004, n°256981*

➔ **La volonté d'impulser des orientations nouvelles et de les faire porter par une nouvelle direction générale**

« Loin de se fonder sur la manière de servir de M. D... y compris en ce qu'elle aurait pu, pour diverses raisons éventuelles liées à sa pratique professionnelle ou même à des agissements de l'intéressé en dehors de celle-ci, conduire à une perte de confiance du président de l'office de l'environnement de la Corse à son égard, le licenciement de l'intéressé repose sur l'affirmation selon laquelle des orientations nouvelles nécessitent une nouvelle impulsion et, "en conséquence", un changement de direction ; qu'un tel motif n'est pas au nombre de ceux qui autorisent le licenciement d'un agent public alors même que l'emploi qu'il occuperait serait soumis au régime des emplois fonctionnels » → *CAA de Marseille, 17 octobre 2013, n°12MA02041*

➔ **L'absence d'éléments matériels justifiant les reproches adressés à l'agent**

« Pour justifier de la perte de confiance du président du conseil général de Lot-et-Garonne dans les capacités de Mme A. à diriger la direction du développement social dont elle était responsable, le département fait valoir sa nonchalance, son attitude désinvolte et son manque d'investissement personnel, qui induisaient notamment des retards systématiques de sa part à certaines réunions, une mauvaise gestion des dossiers urgents et des délais de traitement anormalement longs. Cependant, au soutien de ces allégations, qui sont contestées par Mme A.., le département ne produit pas le moindre commencement de preuve et se borne à se référer à la notation de l'intéressée au titre de l'année 2012. Dans ces conditions, et en l'état des éléments produits au dossier, cette seule notation 2012 ne suffit pas à établir la matérialité des griefs formulés à l'encontre de Mme A...par le département de Lot-et-Garonne qui n'apporte ainsi, devant le juge d'appel, aucun indice sérieux sur le comportement de Mme A...qui justifierait la perte de confiance alléguée. Par suite, la décision par laquelle le président du conseil général a mis fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur général adjoint doit être regardée comme entachée d'erreur manifeste d'appréciation et annulée pour ce motif. » → *CAA de Bordeaux, 3 janvier 2017, n°15BX01300*

4-2. LA PROCEDURE DE DECHARGE DE FONCTIONS

La procédure de décharge de fonctions relève de *l'article L.544-1 du Code général de la fonction publique* qui prévoit que : *« Il ne peut être mis fin aux fonctions d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux 1° à 8° de l'article L. 412-6 qu'après un délai de six mois suivant soit sa nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. A l'issue de ce délai, sa fin de fonctions ne peut intervenir que dans les conditions suivantes : 1° Elle est précédée d'un entretien avec l'autorité territoriale ;*
2° Elle fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion.
La fin de fonctions de l'intéressé prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. ».

Il existe une procédure spécifique pour les sapeurs-pompiers qui exercent des responsabilités de direction.

« Il ne peut être mis fin aux fonctions d'un directeur départemental, ou directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours qu'après un délai de six mois à compter soit de sa nomination dans l'emploi, soit de la désignation de l'autorité territoriale.
La fin de fonctions intervient dans les conditions suivantes :
1° Elle est précédée d'un entretien avec l'autorité territoriale et avec le représentant de l'Etat dans le département ; 2° Elle fait l'objet d'une information du conseil d'administration du service d'incendie et de secours, du Centre national de la fonction publique territoriale et du ministre de l'intérieur ;
3° Elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information du conseil d'administration du service d'incendie et de secours.
La décision mettant fin aux fonctions de l'intéressé est motivée. »
→ *Article L.544-2 du Code général de la fonction publique*

Elle se compose de 6 étapes :

Le respect du délai de 6 mois

Il ne peut être mis fin à un détachement sur un emploi fonctionnel qu'après un délai de six mois suivants :

- Soit la nomination dans l'emploi fonctionnel de l'agent. Cette disposition s'applique même si l'agent est en congé de maladie au cours de cette période,
- Soit l'élection de l'autorité territoriale par l'assemblée délibérante. Cette disposition s'applique même lorsque l'autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante
  ⇢ *CE, 21 juillet 2006, n° 279502*

Ce délai :

- N'empêche pas le lancement de la procédure pendant la période des 6 mois
  → *CE, 23 décembre 2011, n°337122*
- Empêche toute signature de l'arrêté portant fin de détachement sur emploi fonctionnel, même si sa date d'effet est postérieure à la date correspondant à l'échéance des 6 mois.

Si l'autorité territoriale envisage de mettre fin aux fonctions de l'agent au terme normal du détachement sur l'emploi fonctionnel, le détachement de l'agent est alors prorogé de plein droit de la durée nécessaire pour lui permettre de bénéficier des délais et des garanties offertes par la procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel mentionnées aux articles L.544-1 du Code général de la fonction publique et des articles 3-1 (DGS des mairies ou groupes d'arrondissement des communes de Lyon et Marseille) ou 3-2 (DGS de la métropole d'Aix-Marseille-Provence) du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987.

⇢ *Articles **4-1** à **4-3** du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987*
⇢ *Article 3-1 du décret n°90-128 du 9 février 1990*

1- La convocation à l'entretien préalable et le respect des droits de la défense

Les modalités de convocation à l'entretien préalable ne sont pas précisées par les textes. Toutefois, au regard de la jurisprudence intervenue en la matière, la convocation doit :

- Être écrite,
- Être explicite sur l'objet de l'entretien : l'autorité territoriale mentionne qu'elle envisage de mettre un terme au détachement sur l'emploi fonctionnel occupé par le fonctionnaire convoqué.
  → *CE, 22 juillet 2011, n° 345037*,
- Préciser le lieu exact, la date et l'heure de l'entretien,
- Confirmer le droit d'accès de l'agent à son dossier individuel et le droit d'en prendre copie
  ⇢ *CE, 15 octobre 2015, n° 381502*. L'accès au dossier comporte le droit pour l'agent d'avoir accès à toutes les pièces de son dossier, et surtout les documents sur lesquels se fonde l'autorité territoriale
  ⇢ *CAA de Douai, 12 avril 2018, n° 15DA01036*,
- Indiquer la possibilité pour l'agent de se faire assister d'une ou plusieurs personnes de son choix,
- Indiquer à l'agent qu'il pourra présenter toutes les observations qu'il juge utiles,
- Laisser à l'agent un délai suffisant pour se préparer à l'entretien. Un délai de 15 jours paraît correct.
- Être envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre à l'intéressé en lui faisant signer un récépissé.

Si la collectivité choisit d'adresser l'arrêté par lettre recommandée avec accusé de réception, il est proposé que la date d'entretien corresponde au 20ème jour à compter du jour de l'envoi inclus. Ce délai de 20 jours comprend :

- Le délai de présentation (de 1 à 2 jours)
- Le jour de la seconde présentation
- Le délai de conservation de 15 jours de la LR/AR au bureau de poste.

En tout état de cause, l'absence de retrait d'un courrier en accusé de réception n'empêche pas la validité de la convocation à l'égard du fonctionnaire concerné. Le courrier sera alors présumé avoir été notifié à la date de première présentation du pli au domicile du destinataire figurant sur l'avis de passage déposé par La Poste et non à la date de retour du pli à l'expéditeur.

→ *Cf. Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable à une décharge de fonction*

2- L'entretien préalable

- L'entretien préalable n'est soumis à aucun formalisme particulier quant à son déroulement
  ⇢ *CE, 22 juillet 2011, n° 345037*,
- L'entretien préalable doit intervenir avant que ne soit prise la décision de mettre fin aux fonctions de l'agent et doit permettre à l'agent de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés
  ⇢ *CAA de Bordeaux, 14 février 2012, n°11BX01100*.
- L'entretien préalable doit être obligatoirement conduit par l'autorité territoriale qui ne peut pas le déléguer à un adjoint ou un vice-président ou au directeur général. A l'inverse, cela ne fait pas obstacle à la présence d'autres personnes, auprès de l'autorité territoriale (par exemple, présence de l'adjoint au maire ou du vice-président) ⇢ *CE 16 décembre 2013 n° 367007*
- Le fait que le fonctionnaire concerné soit en congé maladie à la date à laquelle est prévu l'entretien n'est pas un obstacle à la poursuite de la procédure, particulièrement si l'intéressé(e) n'a pas demandé de report ou démontré l'impossibilité dans laquelle il (elle) se trouve de se rendre à l'entretien
  ⇢ *CAA Paris, 8 novembre 2004, n° 01PA02627*
- A l'issue de l'entretien, il est recommandé que l'autorité territoriale établisse une attestation de présence, qui permettra d'attester de la réalisation de l'entretien. L'autorité territoriale devra acter de l'éventuelle absence de l'agent pour raison de maladie.
- L'entretien préalable doit être visé dans l'arrêté de fin de détachement avec mention de la date à laquelle il s'est déroulé.

→ *Cf. Modèle d'attestation de présence à l'entretien préalable à une décharge de fonctions*
→ *Cf. Modèle d'attestation d'absence à l'entretien préalable à une décharge de fonctions*
→ *Cf. Modèle de lettre de transmission de l'attestation d'absence à l'entretien préalable à une décharge de fonctions*

3- La conclusion d'un protocole d'accord

Les textes prévoient également que : *« Pendant le délai de six mois mentionné aux articles L. 544-1 et L. 544-2, l'autorité territoriale permet au fonctionnaire concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole, qui prend acte du principe de la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel, porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité. »* → *Article L.544-3 du Code général de la fonction publique*

Cet article est issu de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il est destiné à apporter des garanties supplémentaires aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel. L'accompagnement de l'agent dans sa recherche d'un nouveau poste et la conclusion d'un protocole d'accord constituent une simple faculté pour l'autorité territoriale. La loi, désormais intégrée dans le Code général de la fonction publique offre une certaine souplesse à l'autorité territoriale pour définir les modalités d'accompagnement de l'agent afin de tenir compte des différences de moyens financiers, matériels existants entre les collectivités et établissements.

S'agissant du protocole, l'article L.544-3 précité se contente de proposer une trame de contenu. A minima, ce protocole :

- Prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel.
- Détermine les missions qui demeurent confiées à l'agent dans le respect des dispositions statutaires propres à ces emplois (ex : l'agent continue à assumer la coordination des services)
- Définit le temps de travail de l'agent (ex : temps consacré à la recherche d'un nouveau poste)
- Détermine les moyens (ex : confirmation ou infirmation des avantages en nature comme le logement, le véhicule, les frais de représentation)
- Fixe la rémunération du fonctionnaire (ex : maintien de la prime de responsabilité)
- Décrit les obligations du fonctionnaire en matière de formation, de recherche d'emploi (ex : point mensuel sur les recherches de poste et les formations suivies)
- Indique la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité (ex : sollicitation d'un accompagnement par le Centre de gestion, coaching, etc.)

4- L'information de l'assemblée délibérante

La décision de l'autorité territoriale de décharger de fonction l'agent fait obligatoirement l'objet d'une information de l'assemblée délibérante. La loi ne prévoit aucune modalité particulière pour l'accomplissement de cette formalité.

- Il s'agit d'une simple information :
  - Il n'est pas obligatoire de l'inscrire à l'ordre du jour.
  - Il n'est pas nécessaire de délibérer.
  - Il n'est pas nécessaire d'organiser un débat.

Il est préconisé d'effectuer une simple information, en fin de séance de conseil.
⇢ *CAA Marseille, 6 avril 2004, n° 00MA01485*

- Il s'agit d'une formalité préalable substantielle :
  - Il doit en être fait mention dans le procès-verbal de la séance du Conseil où elle a été présentée.
  - Elle détermine la date d'effet de la décharge, fixée au 1er jour du 3ème mois suivant l'information de l'assemblée délibérante. L'information intervient par conséquent deux mois francs au moins avant la mise en œuvre de la décision. Le choix de la date d'information de l'assemblée délibérante est donc déterminant.

Exemple : L'assemblée délibérante est informée le 25 septembre 2021 de la procédure engagée pour mettre fin au détachement du directeur général des services. La prise d'effet de la décharge de fonction sera donc le 1er décembre 2021.
→ *Cf. Modèle de trame d'information de l'assemblée délibérante*

5- L'information du Centre départemental de gestion ou du CNFPT

La décharge de fonctions doit faire l'objet d'une information du Centre de gestion ou du CNFPT. 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° 16BX0125*
→ *Cf. Modèle de lettre d'information du Centre de gestion ou du CNFPT*

6- L'arrêté portant fin de détachement sur l'emploi fonctionnel

- L'arrêté doit viser les différentes étapes de la procédure (entretien, information de l'assemblée délibérante, information du centre de gestion ou du CNFPT…) avec les dates auxquelles les formalités obligatoires ont eu lieu.
- L'arrêté, doit être obligatoirement motivé car il s'agit d'une décision individuelle défavorable. Il doit comprendre « l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision »
  ⇢ *Article L. 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration*
- L'arrêté doit être notifié avant que ne prenne effet la fin du détachement : un arrêté ne peut légalement comporter une date d'effet antérieure à celle de sa notification ⇢ *CE, 21 mars 2012, n° 341347*
- L'arrêté doit mentionner les 3 solutions ouvertes à l'agent dans l'hypothèse où aucun emploi vacant ne sera proposé par sa collectivité d'origine et informer l'agent qu'il devra opérer un choix écrit.
- L'arrêté n'est pas transmis au contrôle de légalité ⇢ *Article L.2131-2 du CGCT*
- L'arrêté ne peut prendre effet plus tôt que le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante et ne peut pas être signé pendant le délai de 6 mois
  ⇢ *Article L.544-2 du Code général de la fonction publique*

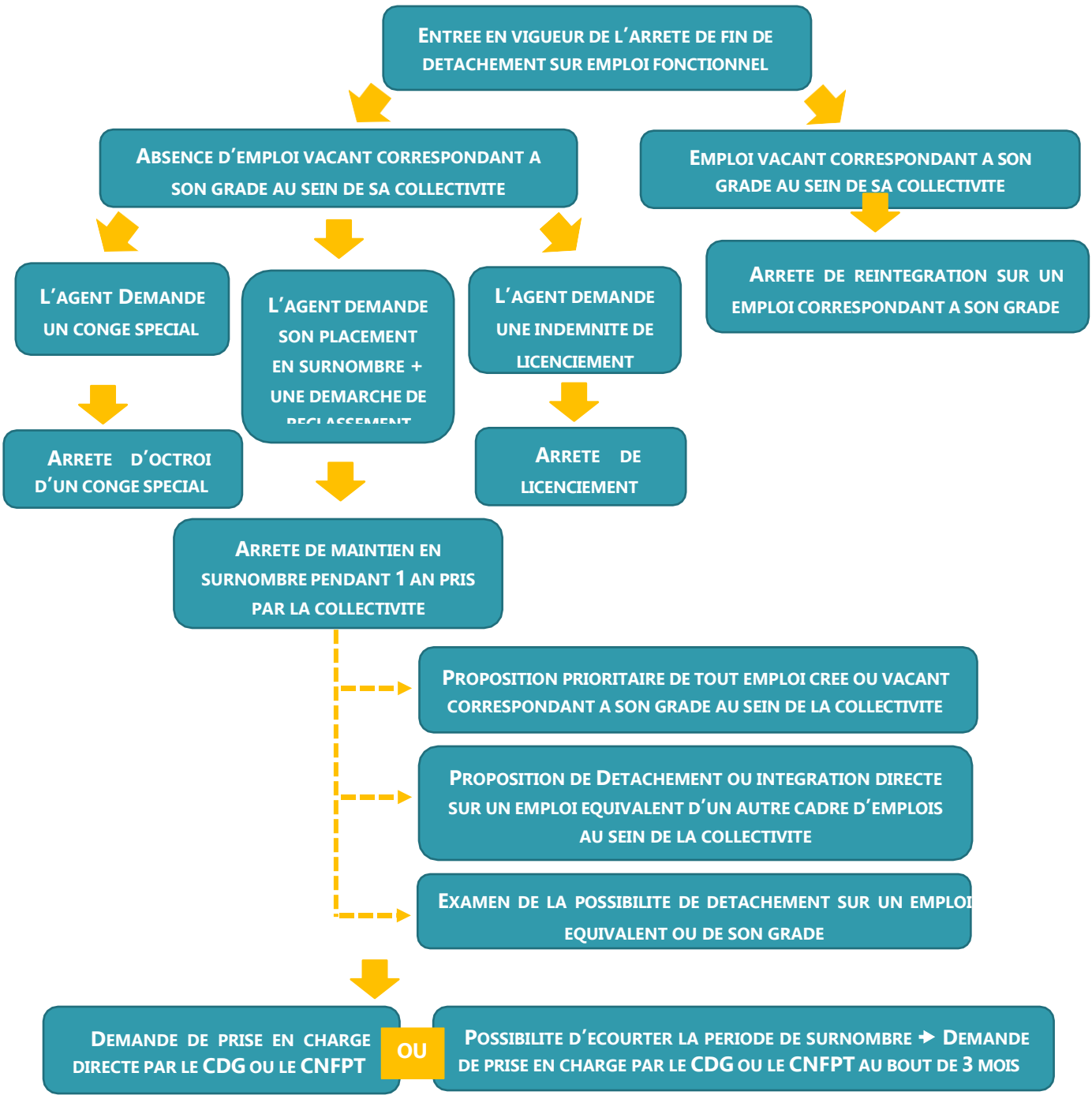
A NOTER : La procédure ne prévoit aucune saisine de la CAP !

4-3. LES CONSEQUENCES DE LA FIN DE DETACHEMENT A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

4-3-1. LA FIN DE DETACHEMENT, A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR, D'UN AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL AU SEIN DE SA PROPRE COLLECTIVITE

Le Conseil d'Etat a précisé les dispositions de l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 devenu les articles L.544-1 et L.544-4 du Code général de la fonction publique sur les conséquences de la fin d'un détachement sur emploi fonctionnel → *CE, 8 juillet 2020, n°423759*,

SCHEMA DE PROCEDURE



Il ressort de la jurisprudence que l'agent dispose de 4 choix :

- La réintégration
- Le maintien en surnombre
- Le congé spécial
- Le licenciement

4-3-1-1. La réintégration

Lorsqu'un emploi est vacant dans sa collectivité ou établissement d'origine, il est obligatoirement proposé à l'agent.

Selon le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 8 juillet 2020 précité « *dans le cas où le fonctionnaire territorial est détaché sur un emploi fonctionnel relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il appartient à celle-là ou à celui-ci, pour mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe en principe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les emplois vacants à la date à laquelle cette collectivité ou cet établissement informe son organe délibérant, en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement* ».

Par ailleurs *« dans le cas où le fonctionnaire territorial est détaché sur un emploi fonctionnel ne relevant pas de sa collectivité ou de son établissement d'origine, il appartient à celle-là ou à celui-ci, pour mettre en œuvre l'obligation de réintégration qui lui incombe en principe, de prendre en compte, sous réserve des nécessités du service, les postes vacants à la date où cette collectivité ou cet établissement est informé de la fin du détachement, ainsi que ceux qui deviennent vacants ultérieurement ».*

S'il accepte, il est réintégré dans sa collectivité ou établissement d'origine et nommé dans cet emploi vacant. La réintégration s'appuie sur l'article L.513-24 du Code général de la fonction publique. Elle signifie que :

- L'emploi vacant doit correspondre à son grade.
- L'emploi vacant n'a pas de lien avec les éventuelles spécialités ou qualifications particulières de l'agent. En effet, un agent est titulaire de son grade et pas de son emploi. Il a donc vocation à occuper n'importe quel emploi dont les fonctions correspondent de son grade mentionnées dans le statut particulier de son cadre d'emplois. ⇢ *CE, 27 mars 1991 n°85136*
- L'emploi vacant est l'emploi qui n'est pas occupé par un fonctionnaire
  ⇢ *CAA de Bordeaux, 3 janvier 2017, n°15BX01745*
- L'emploi ne doit pas être fictif ou dénué de consistance
  ⇢ *CAA de Paris, 3 novembre 2015, n°14PA02892*
- L'agent réintégré perd le bénéfice du régime indemnitaire et des avantages afférents à l'emploi fonctionnel.

Si le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il sera placé en disponibilité d'office et devra attendre la prochaine vacance d'emploi correspondant à son grade ⇢ *Article L.513-24 du Code général de la fonction publique*

En l'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire dispose d'un choix entre 3 solutions.

- Soit à être reclassé ;
- Soit à bénéficier de droit d'un congé spécial ;
- Soit à percevoir une indemnité de licenciement.

A NOTER : La collectivité territoriale ou l'établissement d'origine ne doit pas procéder à la suppression d'un poste préalablement ou concomitamment à la demande de réintégration pour éviter cette dernière. Cela constituerait un détournement de pouvoir qui rendrait la suppression illégale
⇢ *CAA Lyon, 7 janvier 2014, n° 12LY02949*

Ce choix est un choix discrétionnaire de l'agent : sous réserve de remplir les conditions, l'autorité territoriale ne pourra pas s'opposer au choix de l'agent. Il doit exprimer ce choix sous la forme d'un courrier adressé à l'autorité territoriale de la collectivité où il exerçait l'emploi fonctionnel.

4-3-1-2. Le « maintien en surnombre »

4-3-1-2-1. L'année de surnombre

En l'absence d'emploi vacant dans sa collectivité ou établissement d'origine, l'agent peut demander à être maintenu en surnombre dans la collectivité ou établissement où il occupait l'emploi fonctionnel.
Cette période de maintien en surnombre dure 1 an.

A NOTER : L'agent peut demander à réduire cette période. Il sera donc pris en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT le 1er jour du 3ème mois suivant sa demande
→ *Article L.542-8 du Code général de la fonction publique*

Il perçoit une rémunération (hormis les primes et indemnités) versée par sa collectivité ou établissement d'accueil. Pendant cette période, l'agent recherche, en lien avec sa collectivité ou établissement d'accueil, le CG ou le CNFPT :

- Tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement. Ces emplois lui sont proposés en priorité.
- Toute possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement.
- Tout emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.

Au terme de ce délai d'un an, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion compétent territorialement ou par le CNFPT s'il relève des cadres d'emplois A+ ou du grade d'ingénieur en chef.

En situation de surnombre, le fonctionnaire a droit à son traitement à compter de la date d'expiration de son détachement, sans que l'administration ne puisse lui opposer l'absence de service fait.
→ *CE, 25 juillet 1975, n°95717*

4-3-1-2-2. La prise en charge par le CDG ou le CNFPT

› L'employeur de l'agent

La collectivité ou l'établissement d'accueil doit demander par courrier, la prise en charge de l'agent par le CDG ou le CNFPT. ⇢ *CE, 4 mai 2011, n°338677*

Le fonctionnaire est placé sous l'autorité du Président CNFPT ou du centre de gestion, qui exercent toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination mais n'est pas considéré comme son employeur. L'agent n'est pas assimilé à un agent du CDG ou du CNFPT.
→ *Article L.542-9 du Code général de la fonction publique*

Il est seulement placé dans une situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi. Il devient un fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) ⇢ *Avis CE du 11 juillet 2000, n°364409*

Le fonctionnaire est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.
Le fonctionnaire pris en charge concourt pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre de gestion dont il relève et qui appartiennent au même cadre d'emplois. → *Article L.542-16 du Code général de la fonction publique*

› Le projet personnalisé de retour à l'emploi

Le fonctionnaire et le CNFPT ou le Centre de gestion élaborent conjointement dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Le cas échéant, la collectivité ou l'établissement d'accueil peut participer à cette convention.
Ce projet décrit :

- Les capacités professionnelles de l'agent
- Le projet professionnel du fonctionnaire à court et moyen terme
- Les formations suivies et les actions d'orientation, de formation et d'évaluation nécessaires à l'accomplissement de son projet et de manière générale son reclassement. 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
- Les modalités de suivi (ex : détermination de points d'étapes réguliers destinés à préserver le lien avec l'agent et à l'accompagner). Les points d'étape sont réalisés, en priorité, avec le conseiller en évolution professionnelle du CDG ou du CNFPT.

→ *Article L.542-10 du Code général de la fonction publique*

Pour les fonctionnaires déjà pris en charge au moment de la publication de la loi, le délai était de 6 mois à compter du 7 août 2019. ⇢ *Article 94 XVI 3° de la loi n°2019-828 du 6 août 2019*

› La rémunération de l'agent

Le fonctionnaire reçoit le traitement indiciaire correspondant à l'indice détenu dans son grade, complété le cas échéant du SFT et de l'indemnité de résidence. Il ne perçoit aucun régime indemnitaire.

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 3è 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 2è 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**
1ère année	100%	100%
2ème année	100%	90%
3ème année	95%	80%
4ème année	90%	70%
5ème année	85%	60%
6ème année	80%	50%
7ème année	75%	40%
8ème année	70%	30%
9ème année	65%	20%
10ème année	60%	10%
11ème année	55%	*Licenciement*
12ème année	50%	
13ème 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 1er mars 2009	1er mars 2015	1er mars 2016	1er mars 2017	1er 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 1er mars 2015	1er mars 2016	1er mars 2017	1er 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 1er mars 2017	1er mars 2018	1er mars 2019	1er 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 1er mars 2018	1er mars 2019	1er mars 2020	1er mars 2021	1er mars 2022	1er mars 2023	1er mars 2024	1er mars 2027	1er 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 1er mars 2020	1er mars 2021	1er mars 2022	1er mars 2023	1er mars 2024	1er mars 2025	1er mars 2026	1er mars 2029	1er 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*

⇢ *Article L.542-15 du Code général de la fonction publique*

La rémunération nette perçue est réduite du montant des rémunérations nettes perçues au titre d'un éventuel cumul d'activités,

Le Centre de gestion peut également lui confier des missions soit sous la forme de missions temporaires (ex : comme agent d'un service de remplacement temporaire d'agents proposé par le CDG) soit dans le cadre d'une mise à disposition. → *Article L.542-12 du Code général de la fonction publique*

Le fonctionnaire peut bénéficier alors du régime indemnitaire correspondant à son grade en vigueur dans le centre de gestion ou au CNFPT et peut bénéficier d'un complément de rémunération versée par la collectivité ou l'établissement où l'agent est mis à disposition ⇢ *Article 9 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008*

Si une mission est effectuée à temps partiel, l'agent ne perçoit le régime indemnitaire qu'à hauteur de la quotité de temps partiel dévolue à cette mission.
L'exercice d'une mission ne suspend pas le décompte de la dégressivité de la rémunération.

› La recherche d'emploi

Le Centre de gestion dont il dépend ou le CNFPT propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade.
Le fonctionnaire doit faire état, tous les six mois, au CNFPT ou au centre de gestion de sa recherche active d'emploi (communication des candidatures adressées pour les postes sur lesquels il a postulé, des attestations d'entretien, etc.). → *Article L.542-14 du Code général de la fonction publique*

Le CDG 45, par *délibération n°2023-08 du 23 janvier 2023* a réduit ce délai à un rendez-vous en présentiel tous les deux mois et un rendez-vous formalisé tous les six mois pour faire un point d'étape régulier et assurer un suivi efficace de leur recherche d'emploi.

› La contribution de la collectivité ou l'établissement où l'agent occupait l'emploi fonctionnel

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

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 affiliée à un CDG	Collectivité non affiliée à un CDG
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*

A NOTER : Le montant de la contribution et la durée de l'affiliation ➔ la question du délai de 3 ans

Les collectivités territoriales et les établissements dont l'effectif descend en dessous du seuil de 350 agents fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet sont affiliées obligatoirement au Centre de gestion. De même, certaines collectivités et établissements (ex : région, département, EPCI à fiscalité propre, syndicat mixte, etc.) peuvent demander à s'affilier à titre volontaire.

A cet égard, *l'article L.542-28 du Code général de la fonction publique* prévoit que la commune affiliée à un centre de gestion doit, pour tout fonctionnaire momentanément privé d'emploi pris en charge par le centre de gestion pendant la période de 3 ans à compter de la date d'affiliation verser une contribution dont le montant est égal au double (200%) du montant constitué par le traitement brut versé au fonctionnaire territorial pris en charge augmenté des cotisations sociales afférentes pendant les deux premières années puis 100% et enfin 75% (cf. le tableau ci-dessus).

Pour considérer qu'un agent est pris en charge par le Centre de gestion dans le délai de 3 ans à compter de l'affiliation, l'article L.542-28 précité renvoie à l'article L.542-27 du même code. Ce dernier indique que le délai s'apprécie à la date à laquelle le fonctionnaire territorial se trouve dans l'une des situations mentionnées à l'article L.542-6 du même code.

L'article L.542-6 prévoit que *« La prise en charge d'un fonctionnaire territorial par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion est assurée : 2° Lorsque le fonctionnaire occupait un emploi fonctionnel de direction auquel il a été mis fin selon les modalités prévues à la section 1 du chapitre IV. »*

Or, cette section 1 du chapitre 4 comporte un article L.544-4 qui précise que l'agent sur emploi fonctionnel soumis à une procédure de décharge peut, à compter de la date d'effet de la décharge, demander à être reclassé dans les conditions prévues aux articles L.542-4 et L.542-5, autrement dit à être maintenu en surnombre puis à être pris en charge à l'issue d'une année de maintien en surnombre. La date de prise en charge et par conséquent la date d'appréciation de la durée d'affiliation de 3 années pour appliquer ou ne pas appliquer la contribution d'un montant de 200% s'apprécie à la date de la fin de période de maintien en surnombre.

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

Dans cette hypothèse, la collectivité ou l'établissement où l'agent occupait l'emploi fonctionnel doit prendre en charge le paiement des charges sociales (contributions patronales et cotisations salariales) pendant 2 ans à compter de la nomination dans la nouvelle collectivité ou le nouvel établissement.

« 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 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.→ *Article L.542-35 du Code général de la fonction publique*

- 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 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*

- 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 (ex : détachement, congé parental ou disponibilité) jusqu'à la fin de la période mentionnée dans cet arrêté.
→ *Article L.542-32 du Code général de la fonction publique*

4-3-1-2-3. La fin de la prise en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion
Elle peut intervenir :

- Suite à une nomination dans une autre collectivité ou un autre établissement
.→ *Article L.542-33 du Code général de la fonction publique*
- Suite à 3 refus d'offre d'emploi correspondant à son grade. Dans ce cas, le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions. « *L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant 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 de l'agent. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou établissement »* où il occupait l'emploi fonctionnel.

→ Articles L.542-13 et L.542-18 du Code général de la fonction publique

- Suite à des manquements à ses obligations de manière grave et répétée, en particulier les obligations de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion.
  → *Article L.542-21 du Code général de la fonction publique*
- Lorsque le fonctionnaire, pendant ou à l'issue de la période de prise en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein. Dans ce cas de figure, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.
  → *Articles L.542-20 et L.542-23 du Code général de la fonction publique*

📣 Les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019 et qui remplissaient déjà les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou qui les remplissaient dans les six mois suivant le 7 août 2019, ont été radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après la publication de la loi n° 2019- 828 du 6 août 2019, soit le 8 février 2020 ⇢ *Article 79 II de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019*.

- Au terme de la période de prise en charge, le fonctionnaire est licencié.
  → *Article L.542-23 du Code général de la fonction publique*

L'article L.542-24 du Code général de la fonction publique prévoit qu'en cas de licenciement, les allocations de retour à l'emploi sont versées par le CNFPT ou par le centre de gestion et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

- Lorsque le fonctionnaire sollicite un congé spécial.→ *Article L.542-33 du Code général de la fonction publique*

4-3-1-3. Le congé spécial

4-3-1-3-1. 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.

4-3-1-3-2. Les bénéficiaires

- 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 contractuels 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.
  → *Article L.544-11 du Code général de la fonction publique*

4-3-1-3-3. L'autorité territoriale compétente

Selon *l'article L.544-12 du Code général de la fonction publique* + *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 et même si l'agent avait opté dans un premier temps pour un reclassement (c'est-à-dire un maintien en surnombre). ⇢ *CAA de Versailles, 02 juillet 2020, n°17VE02653*

4-3-1-3-4. 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

La durée d'occupation de 2 années n'est pas applicable aux agents ayant occupé un emploi fonctionnel !

Ce congé est accordé DE DROIT → *Article L.544-11 du Code général de la fonction publique*

La règle, prévue à *l'article L.544-10 du Code général de la fonction publique*, selon laquelle, le congé ne peut pas être accordé lorsqu'un fonctionnaire territorial en bénéficie déjà au sein de la collectivité ou l'établissement n'est pas applicable dans ce cas de figure. En effet, cette disposition concerne le fonctionnaire qui ne fait pas l'objet d'une procédure de décharge de fonctions et décide de sa propre volonté de solliciter un congé spécial qui n'est alors pas de droit mais accordé sur autorisation.

4-3-1-3-5. La durée

- La durée maximum du congé spécial est de cinq ans, à l'expiration desquels l'agent est admis d'office à la retraite. → Articles *L.544-14* et *L.544-16* du Code général de la fonction publique
- La durée est réduite lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge avant le terme des 5 ans.
  « Le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un congé spécial de droit est admis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel il réunit les conditions requises pour obtenir la liquidation de ses droits à pension à taux plein. » → *Article L.544-13 du Code général de la fonction publique*

4-3-1-3-6. La rémunération

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 correspondant à l'échelon et au grade atteint par l'agent dans son cadre d'emplois comme base de calcul pour déterminer le montant de la rémunération perçue en congé spécial.

Le fonctionnaire bénéficie, pendant son congé, *« de l'évolution indiciaire du traitement correspondant à l'échelon, à la classe et au grade qu'il avait atteints à la date de sa mise en congé. »* → *CE, 14 mai 2007, n°286146*

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.*

La comparaison entre la rémunération perçue au titre du congé spécial et celle perçue au titre d'une activité privée s'effectue entre rémunérations brutes !

« La réduction de la rémunération ainsi perçue par le fonctionnaire au titre du congé spécial prévue au II de ce même article 8 doit dès lors être opérée au regard d'une comparaison mensuelle, d'une part, des rémunérations brutes perçues au titre du congé spécial et, d'autre part, des émoluments bruts perçus au titre de son activité privée par l'intéressé.

Il ressort des pièces du dossier que, pour réduire d'un tiers la rémunération perçue par M. B... au titre du congé spécial à compter du 1er février 2018, le maire de la commune de La Tranche-sur-Mer s'est fondé sur ce que les émoluments perçus par l'intéressé au titre de son activité privée exercée au sein de l'établissement l'Union chrétienne - collège étaient supérieurs à la moitié de la rémunération brute perçue au titre de son congé spécial pour la période de septembre 2016 à janvier 2018. En procédant ainsi à une comparaison mensuelle des rémunérations brutes perçues par l'intéressé au titre du congé spécial, d'une part, et des émoluments bruts perçus au titre de son activité privée, d'autre part, le maire de la commune de la Tranche-sur-Mer n'a pas commis d'erreur de droit. »
→ *CAA de Nantes, 26 janvier 2024, n°22NT02237*
« La rémunération du fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un congé spécial demeure à la charge de la collectivité ou de l'établissement au sein duquel il occupait l'emploi fonctionnel de direction »
→ *Article L.544-15 du Code général de la fonction publique*

4-3-1-3-7. La situation en congé spécial

- Le fonctionnaire placé en congé spécial cesse définitivement d'exercer ses fonctions. Il ne bénéficie donc d'aucun avancement de grade ou de promotion interne. → *CE, 14 mai 2007, n°286146*
- 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°886614 du 6 mai 1988*

Au début de chaque semestre (1er janvier et 1er juillet), 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°886614 du 6 mai 1988*

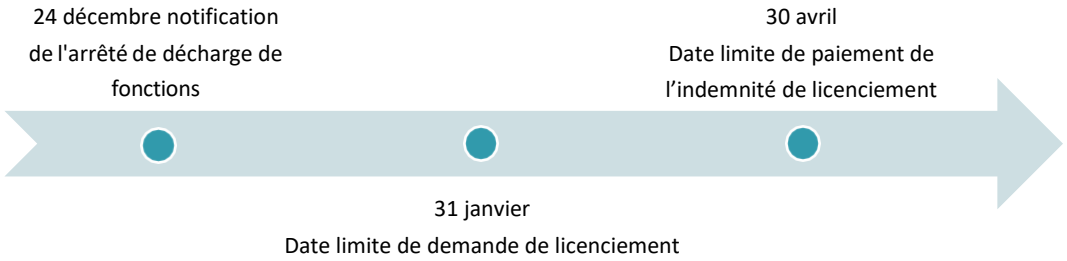
4-3-1-4. Le licenciement

4-3-1-4-1. Le cadre juridique

- *L'article L.544-6 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.

4-3-1-4-2. Le délai de demande

Le fonctionnaire doit formuler sa demande dans un délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision de l'autorité territoriale mettant fin à ses fonctions. A défaut de respecter ce délai, il ne peut plus solliciter son licenciement. Il est alors pris en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT. → *Article 1 du décret n°88-614 du 6 mai 1988*



Elle est payable en totalité dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande.
→ *Article 5 du décret n°88-614 du 6 mai 1988*

4-3-1-4-3. L'autorité territoriale compétente

L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision mettant fin aux fonctions. → *Article 5 du décret n°88-614 du 6 mai 1988*

4-3-1-4-4. Le montant

- Il est égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs.
- Il est majoré de 10 % en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de 50 ans.
- Il ne peut être ni inférieur à une année, ni supérieur à deux années de traitement.
- Il ne peut être supérieur à une année de traitement lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 60 ans à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions ou dans le délai d'un an après cette date, et qu'il a accompli trente-sept annuités et demie de services effectifs

Sont pris en compte pour déterminer ce montant :

- Les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.
- Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective.
- Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.
- Le mois de traitement, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

→ *Article L.544-6 du Code général de la fonction publique*
→ Articles *2,3* et *4* du décret n°88-614 du 6 mai 1988

Lorsque l'agent opte en fin de détachement sur l'emploi fonctionnel pour un licenciement, il perd le bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi versée par son employeur aux agents involontairement privés d'emploi.

4-3-1-4-5. La situation du fonctionnaire

« Le bénéficiaire de cette indemnité rompt tout lien avec la fonction publique territoriale, sous réserve du maintien de ses droits à pension » → *Article L.544-6 du Code général de la fonction publique*
En effet, pendant cette période, l'agent continue de cotiser pour la retraite et cette période de congé spécial est prise en compte par la CNRACL.

4-3-2. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT D'UN AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL ET EN PROVENANCE D'UNE AUTRE COLLECTIVITE (AGENT DE LA FPT) A LA DEMANDE DE LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL

Cette procédure est scindée en 2 étapes.

La 1ère étape consiste à suivre obligatoirement la procédure de décharge de fonction → *CE, 31 mars 2010, n°306978*
Sur ce point, les règles (motifs et procédure de décharge de fonctions) sont identiques à celles applicables à un agent exerçant un emploi fonctionnel au sein de sa propre collectivité. → Cf. points 4-1 et 4-2 ci-dessus

La 2è étape s'appuie sur l'article L.544-4 du Code général de la fonction publique et les articles 10 et 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986. Elle comporte deux options présentées dans l'exemple suivant :
Exemple : Un agent d'une collectivité A est détaché sur un emploi fonctionnel d'une collectivité B. L'autorité territoriale de la collectivité B décide d'engager à l'encontre de l'agent une procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel. Dans ce cas de figure, la collectivité A, a l'obligation de réintégrer l'agent.

A cet effet :

- OPTION 1 : Soit la collectivité A dispose d'un poste vacant correspondant à son grade. Si l'agent accepte, il est réintégré. S'il refuse, il est placé en disponibilité d'office.
- OPTION 2 : Soit la collectivité A n'a pas d'emploi correspondant à son grade. Dans ce cas, l'agent demande à sa collectivité B d'être soit reclassé, soit placé en congé spécial, soit licencié. S'il choisit le reclassement et qu'aucun poste vacant correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou avec son accord dans un autre cadre d'emplois n'est immédiatement disponible, il est alors placé en période de surnombre.

Dès lors que la collectivité A n'a pas d'emploi et que l'agent active l'OPTION 2 c'est-à-dire qu'il demande l'une des 3 possibilités (reclassement, licenciement, congé spécial) à la collectivité B, il ne peut plus revenir en arrière et activer l'OPTION 1. C'est le sens de la jurisprudence récente du Conseil d'Etat → *CE, 10 février 2023, n°443616*

Si l'agent active l'option n°2, il dispose alors de plusieurs solutions potentielles
« Le fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel mentionné à l'article L.412-6 [emplois fonctionnels pourvus par la voie du détachement dans la fonction publique territoriale] 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*

Les conditions du reclassement prévues au point 1° sont les suivantes :

L'agent est placé en surnombre (l'article L.542-5 faisant référence à l'article L.542-4 qui prévoit et détaille la situation d'un agent maintenu en surnombre)
« Pendant la période prévue par l'article L. 542-4 [période de surnombre], la collectivité ou l'établissement [...] :
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*

Le juge administratif a rappelé que l'obligation de réintégration qui s'impose à la collectivité implique qu'elle vérifie si un emploi vacant correspondant au grade de l'agent est disponible à la fois au moment où elle informe l'assemblée délibérante mais également pendant toute la période de surnombre. Si un emploi correspondant au grade de l'agent devient vacant pendant cette période, la collectivité DOIT lui proposer. → *CE, 8 juillet 2020, n°423759*

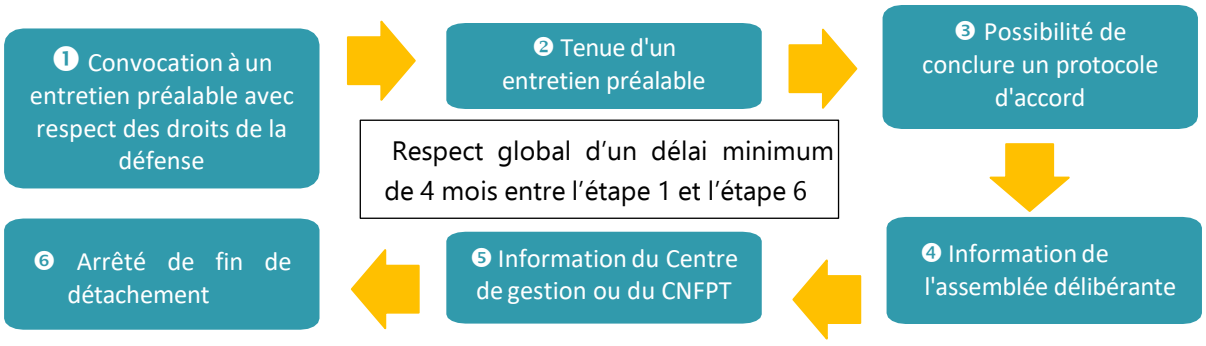
Au terme de la période de surnombre (1 an), les agents peuvent demander à être pris en charge :

- Par le CNFPT pour les colonels, colonels hors classe et les contrôleurs généraux de sapeurs-pompiers professionnels (article L.451-10 du Code général de la fonction publique) et les agents des cadres d'emplois d'administrateur, d'ingénieur en chef, de conservateurs du patrimoine et des bibliothèques)
- Par le CDG pour les emplois agents ayant occupé des emplois fonctionnels (article L.542-6 2° du Code général de la fonction publique)

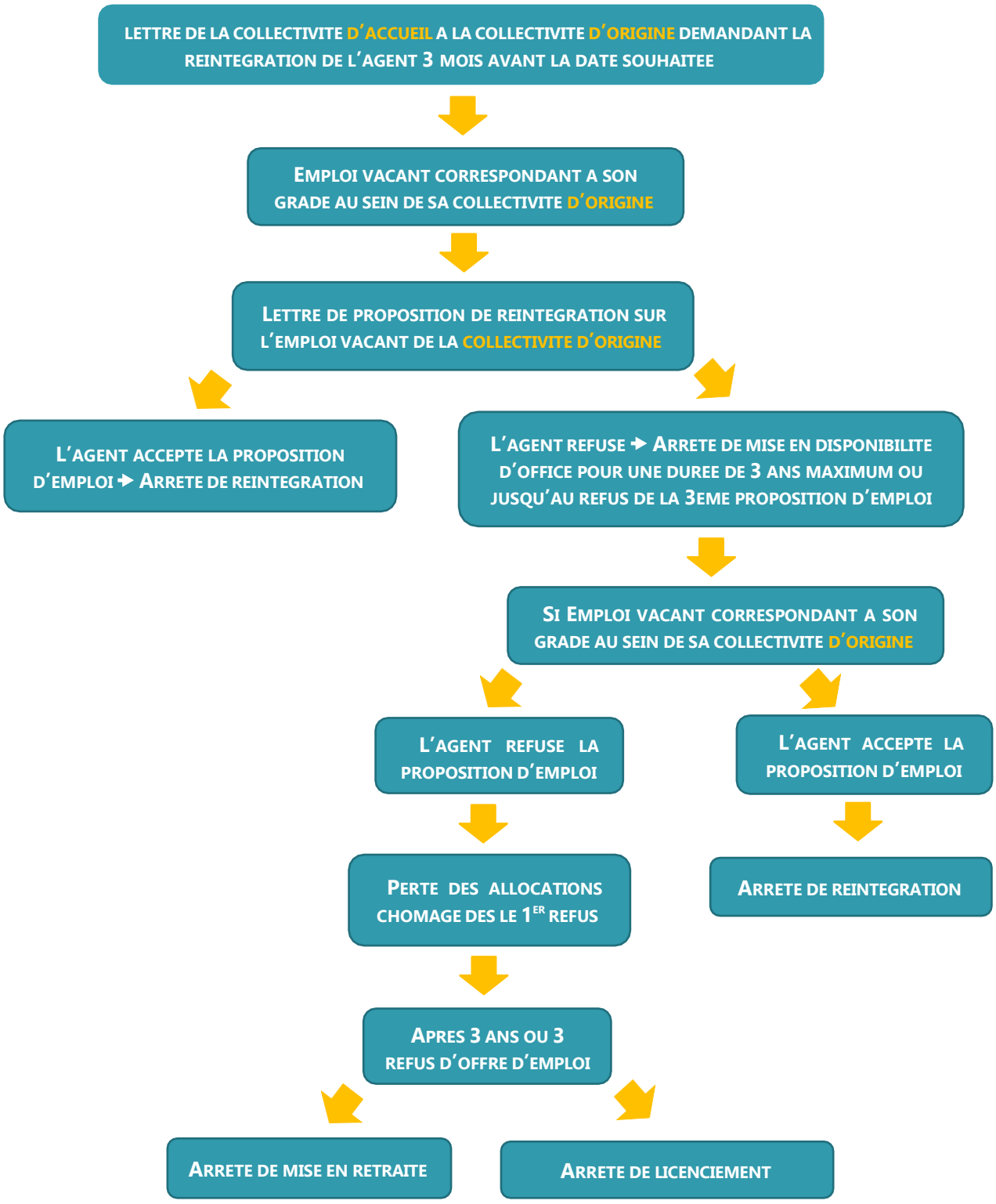
Les conditions de la prise en charge directe mentionné au 2° sont les suivantes :
« Le fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel de direction pourvu par voie de détachement, déchargé de ses fonctions [...], peut demander à être pris en charge avant le terme du délai prévu par l'article L. 542-4 [1 an]. Il est fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant cette demande. »
→ *Article L.542-8 du Code général de la fonction publique*

SCHEMA DE PROCEDURE

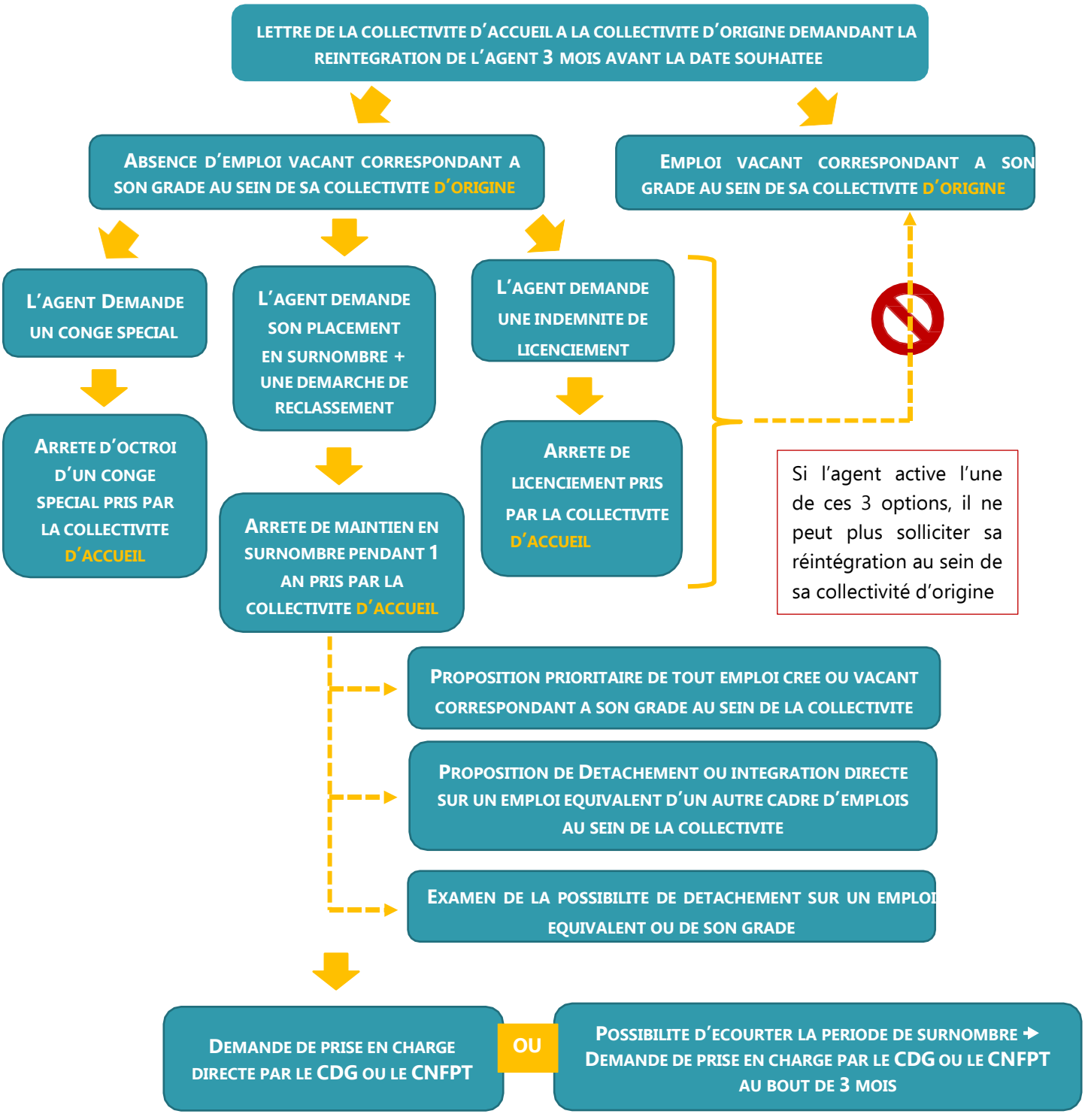
ÉTAPE N°1 :



ÉTAPE N°2 : OPTION N°1



ÉTAPE N°2 : OPTION N°2



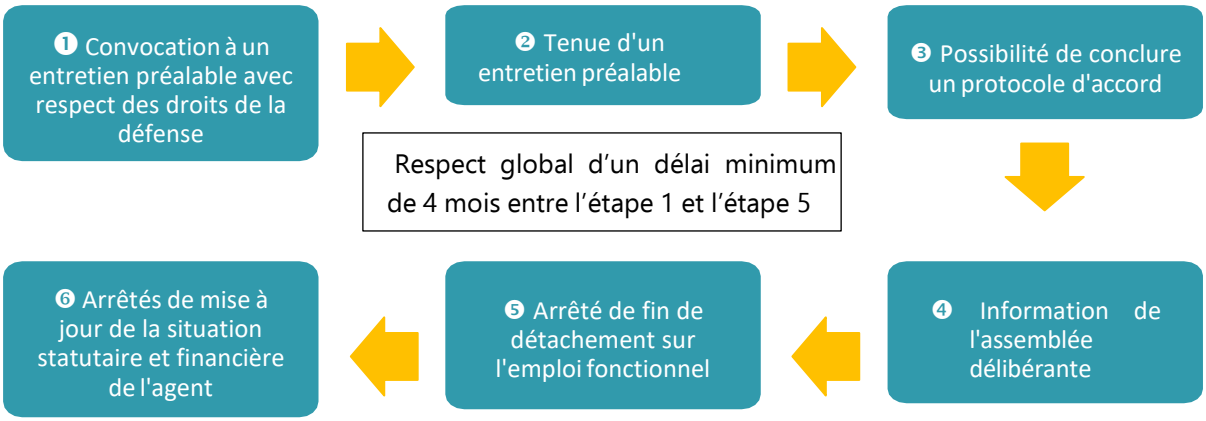
4-3-3. LA FIN ANTICIPEE DE DETACHEMENT D'UN AGENT OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL ET EN PROVENANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT OU HOSPITALIERE A LA DEMANDE DE LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL

Cette procédure est scindée en 2 étapes.
La 1ère étape consiste à suivre obligatoirement la procédure de décharge de fonction à l'exception de l'information du Centre de gestion ou du CNFPT → *CE, 31 mars 2010, n°306978*

Sur ce point, les règles (motifs et procédure de décharge de fonctions) sont identiques à celles applicables à un agent exerçant un emploi fonctionnel au sein de sa propre collectivité. → Cf. points *4-1* et *4-2* ci-dessus

SCHEMA DE PROCEDURE

ÉTAPE N°1 :



ÉTAPE N°2 :

La collectivité d'accueil doit informer par courrier l'administration d'origine de la prise de l'arrêté de fin de détachement et doit solliciter la remise à disposition de l'agent.
Pour un fonctionnaire hospitalier, le délai d'information de l'administration d'origine est de 3 mois
→ *Article 18 du décret n°88-976 du 13 octobre 1986*

Ce délai n'existe pas pour un fonctionnaire d'état.

L'arrêté de fin de détachement sur emploi fonctionnel doit être pris juste après l'information de l'assemblée délibérante afin de gagner du temps et d'informer au plus vite l'administration d'origine. Il est précisé que cet arrêté de fin de détachement sur emploi fonctionnel peut être pris suite à l'information de l'assemblée délibérante mais comportera bien une date d'effet correspondant au 1er jour du 3ème mois qui suit la date de la séance d'information de l'assemblée délibérante.

Dans cette procédure, l'agent est remis à disposition de son administration d'origine. Cela recouvre, en pratique, deux situations :

- Soit l'administration d'origine peut réintégrer l'agent à la date de sa fin de détachement sur emploi fonctionnel.
- Soit l'administration d'origine ne peut pas réintégrer immédiatement l'agent faute d'emploi vacant correspondant à son grade.

Dans ce cas :

Pour le fonctionnaire d'état :
Il est fait application de *l'article L.513-18 du Code général de la fonction publique* qui indique que *« le fonctionnaire de l'Etat détaché, remis à la disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine. »*

Cet article est complété par *l'article 24 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985* qui indique que *« Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant soit à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine.*
Lorsqu'il est mis fin au détachement à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, le fonctionnaire continue, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine. »

Pour le fonctionnaire hospitalier :
Il est fait application de *l'article L.513-28 du Code général de la fonction publique* *« Le fonctionnaire hospitalier détaché, remis à la disposition de son établissement d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps ou son emploi d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme d'accueil, au plus tard jusqu'à la date à laquelle son détachement devait prendre fin. »*

> **Le cas de figure de l'agent en fin anticipée de détachement sur emploi fonctionnel qui ne peut être réintégré immédiatement par son administration d'origine engendre un double vide juridique pour les agents de la fonction publique d'état ou hospitalière détachés sur les emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale !**

En effet, si la situation financière de l'agent est prise en compte par les textes ci-dessus qui indique que la rémunération est maintenue, elle ne prend pas en considération la situation particulière des agents détachés sur emplois fonctionnels. La rémunération maintenue est-elle celle de l'emploi fonctionnel ou celle d'un agent de même grade sans le bénéficie de l'échelle indiciaire et des primes de l'emploi fonctionnel ?

De même, la situation statutaire de l'agent n'est pas explicitée. Lorsque l'agent est remis à disposition de son administration d'origine, par sa collectivité d'accueil, avant le terme de son détachement, les textes évoquent uniquement l'obligation, pour la collectivité d'accueil, de maintenir la rémunération tant que l'administration d'origine n'a pu réintégrer l'agent sur un emploi vacant. Ils n'expliquent pas quelle est la position statutaire temporaire de l'agent.

Dans ces conditions, force est de constater que l'agent n'est :

- Pas réintégré dans son administration d'origine
- Pas affecté temporairement sur un emploi correspondant à son grade au sein de la collectivité d'accueil. L'agent pourrait le cas échéant et temporairement être positionné sur l'emploi vacant correspondant à son grade qui sous-tend l'emploi fonctionnel. Les textes et la jurisprudence ne prévoient pas cette hypothèse !
- Pas placé en surnombre ni au sein de la collectivité d'accueil, ni au sein de l'administration d'origine. Cette option n'est pas mentionnée par les textes contrairement à la procédure de remise à disposition de l'administration d'origine par la collectivité d'accueil à la fin de détachement parvenu à son terme.

L'agent est donc dans une situation « flottante » où seule est prévue le maintien de sa rémunération.
« Considérant qu'aux termes du dernier alinéa de l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction issue de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1987 : "Le fonctionnaire détaché qui est remis à la disposition de sa collectivité ou de son établissement d'origine avant l'expiration normale de la période de détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin" ; que Mme X... se trouvait dans la situation décrite par ces dispositions lorsque celles-ci sont entrées en vigueur le 18 juillet 1987 ; qu'elle a en conséquence droit au versement de sa rémunération par la ville de Paris, à compter de cette dernière date et jusqu'au 30 novembre 1987, date à laquelle son détachement devait normalement prendre fin ; Considérant qu'ainsi qu'il vient d'être dit, Mme X... devait continuer d'être rémunérée pendant l'intervalle allant du 18 juillet au 30 novembre 1987, alors même qu'elle n'aurait accompli aucun service pendant cette période ; qu'en vertu des dispositions de l'article 87 de la loi du 26 janvier 1984, la rémunération à laquelle elle avait droit s'entend du traitement et des accessoires de celui-ci prévus à l'article 20 du titre I du statut général des fonctionnaires à l'exclusion des indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions ; qu'il conviendra de déduire de la somme ainsi déterminée, les revenus que Mme X... a pu percevoir pendant la même période au titre d'activités professionnelles de remplacement ; » → *CAA de Paris, 20 février 1992, n°89PA02696*

Dans ce cas de figure, il convient de combiner les règles de fin de détachement classiques et les règles de fin de détachement sur emploi fonctionnel. Cela pourrait donner la démarche suivante :

- Pour la position statutaire :
  Normalement, l'agent déchargé de fonctions qui ne peut pas être affecté sur un emploi vacant dans sa collectivité d'origine ou dans sa collectivité d'accueil peut demander à sa collectivité d'accueil l'application du tryptique : maintien en surnombre ou congé spécial ou indemnité de licenciement. Cependant, l'agent n'étant pas fonctionnaire territorial (l'article L.544-4 du CGFP parle bien de fonctionnaire territorial pour désigner le bénéficiaire de ce tryptique) et étant soumis aux règles de réintégration des fonctionnaires d'Etat, l'agent ne peut pas demander l'application de ce tryptique à sa collectivité d'accueil.
  Pour cette raison, il est proposé que l'agent « déchargé de fonctions » soit positionné temporairement sur l'emploi vacant correspondant à son grade qui sous-tend son emploi fonctionnel disponible au tableau des effectifs.

- Pour la rémunération
  Dans le cas particulier d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel, la rémunération maintenue ne peut pas être celle de l'emploi fonctionnel puisqu'en complément de l'arrêté de fin de détachement qui met fin à une rémunération assise sur l'échelle indiciaire d'un emploi fonctionnel, la collectivité d'accueil prend des arrêtés de suppression des primes spécifiques à cet emploi.

En conséquence, la rémunération doit être déterminée sur le fondement d'un agent de grade équivalent au sein de la fonction publique territoriale (ex : administrateur territorial pour un administrateur civil). Elle sera alors composée a minima de :

- Le traitement indiciaire correspondant au grade et à l'échelon de l'agent, dans son équivalent au sein du cadre d'emplois de référence de la fonction publique territoriale.
- Le supplément familial de traitement
- L'indemnité de résidence, si l'agent en remplit les conditions
- Le RIFSEEP. L'IFSE sera celui du groupe de fonctions inférieur à celui des directeurs généraux de même grade et son montant sera le montant moyen accordé aux agents relevant de ce groupe.

SCHEMA DE PROCEDURE

5. Le non renouvellement du détachement à son terme

5-1. LE NON RENOUVELLEMENT DU DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL A SON TERME A LA DEMANDE DE L'AGENT OU EN L'ABSENCE DE DEMANDE DE SA PART AU SEIN DE SA COLLECTIVITE

Par principe, le fonctionnaire n'a aucun droit au maintien de son détachement.
« Considérant que si le fonctionnaire détaché n'a aucun droit au maintien de son détachement, auquel il peut être mis fin à tout moment » → *CE, 31 mai 1989, n°70096*

Ce principe est également valable pour les détachements sur emplois fonctionnels.

De ce fait, l'agent détaché sur un emploi fonctionnel a l'obligation de solliciter le renouvellement de son détachement lorsque ce dernier parvient à son échéance. L'agent doit informer la collectivité ou l'établissement qu'il souhaite mettre fin à son détachement. Cette obligation s'appuie sur le texte suivant :
« Tout détachement est prononcé sur demande du fonctionnaire.
Les renouvellements du détachement sont prononcés suivant la même procédure que les détachements. »
→ *Article 3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

Il n'existe aucune condition de délai pour informer l'autorité territoriale de la fin de son détachement.
Si le fonctionnaire ne demande pas le renouvellement de son détachement ou oublie d'effectuer cette démarche, ce sont les règles normales de fin de détachement qui s'appliquent. Pour connaître les règles applicables, il convient de se reporter au Code général de la fonction publique et au décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions statutaires des fonctionnaires territoriaux. Il n'existe aucune règle spécifique à l'occupation d'un emploi fonctionnel.

L'agent sera confronté à deux situations :

- Soit la collectivité ou l'établissement dispose d'un emploi vacant qu'elle doit proposer à l'agent. Il est alors fait application des dispositions suivantes :

« 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.
Le fonctionnaire territorial qui refuse l'emploi proposé est placé d'office en position de disponibilité. Il ne peut alors être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. » → *Article L.513-24 du Code général de la fonction publique*
« Sont également placés d'office en position de disponibilité pour une durée maximale de trois ans les fonctionnaires qui, parvenus à l'expiration d'une période de détachement ou de congé parental ou remis à la disposition de leur administration d'origine au cours d'une de ces périodes, ont refusé un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public, que leur grade leur donne vocation à occuper.
Si, au cours de cette période de disponibilité, le fonctionnaire refuse trois postes correspondant à son grade proposés dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, il est soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas le droit à pension, licencié.
La période de disponibilité de trois ans est prorogée le cas échéant de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième proposition d'emploi prévue à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984. » → *Article 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

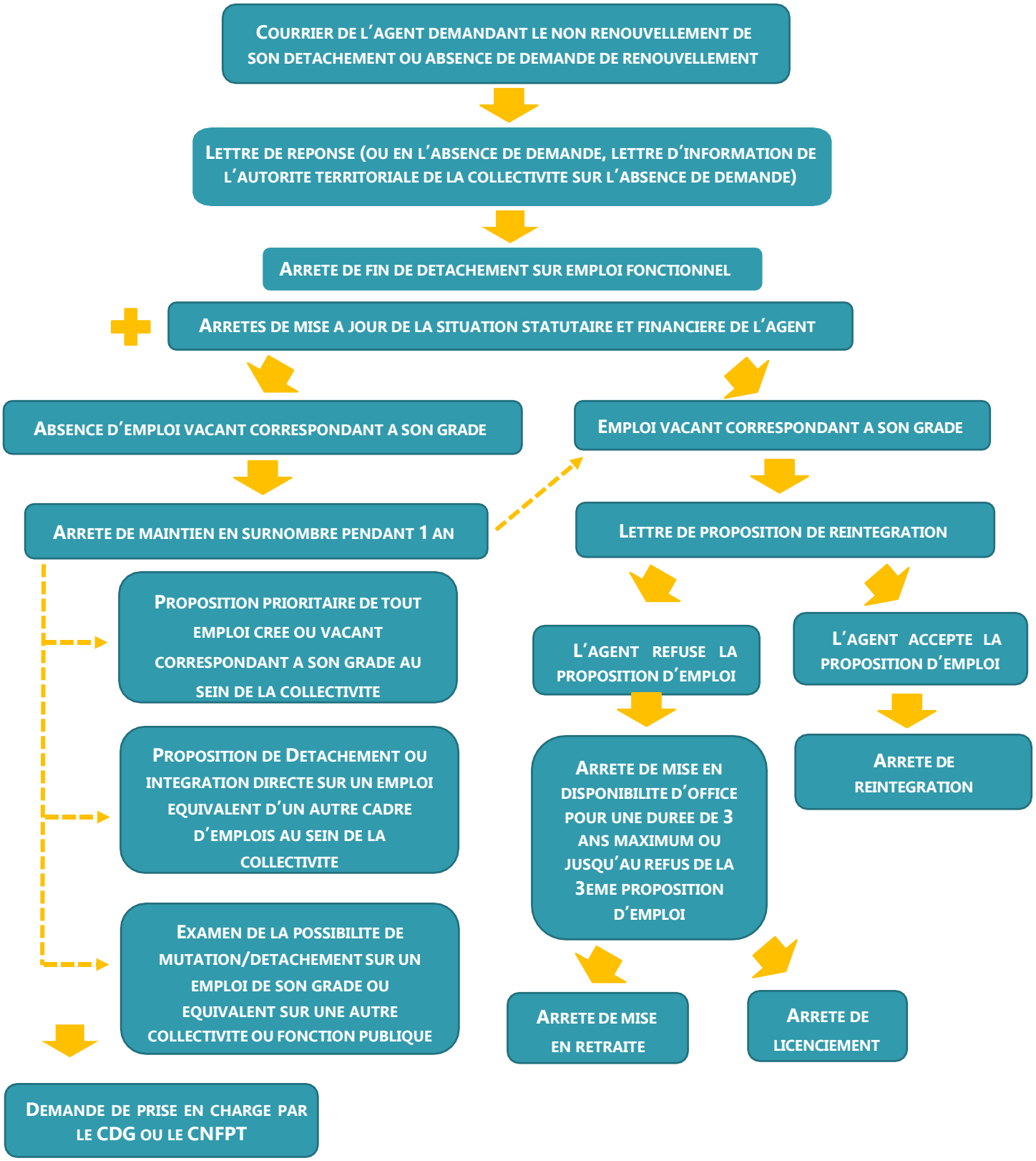
- Soit la collectivité ou l'établissement ne peut pas proposer un emploi vacant correspondant au grade de l'agent et dans cette hypothèse, ce sont les dispositions suivantes qui sont mises en œuvre :

« 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. » → *Article L.513-26 du Code général de la fonction publique*

L'agent ne peut pas demander à abréger sa période de surnombre et être pris par le CDG ou le CNFPT après une période de 3 mois en surnombre. Cette option est réservée aux agents qui ont fait l'objet d'une procédure de décharge de fonctions. → *Article L.542-8 du Code général de la fonction publique*

L'agent, qui, en période de maintien en surnombre ou en période de disponibilité d'office refuse un emploi correspondant à son grade proposé par sa collectivité, n'a pas droit au chômage. → *CE, 29 novembre 2023, n°470421*

SCHEMA DE PROCEDURE



5-2. LE NON RENOUVELLEMENT DU DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL A SON TERME A LA DEMANDE DE L'AGENT APPARTENANT A UNE AUTRE COLLECTIVITE (AGENT DE LA FPT)

Par principe, le fonctionnaire n'a aucun droit au maintien de son détachement
« Considérant que si le fonctionnaire détaché n'a aucun droit au maintien de son détachement, auquel il peut être mis fin à tout moment » → *CE, 31 mai 1989, n°70096*

Ce principe est également valable pour les détachements sur emplois fonctionnels.

De ce fait, l'agent détaché sur un emploi fonctionnel a l'obligation de solliciter le renouvellement de son détachement lorsque ce dernier parvient à son échéance.
« Tout détachement est prononcé sur demande du fonctionnaire.
Les renouvellements du détachement sont prononcés suivant la même procédure que les détachements. »
→ *Article 3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

Si le fonctionnaire demande à ne pas renouveler son détachement ou oublie d'effectuer cette démarche, ce sont les règles normales de fin de détachement qui s'appliquent. Pour connaître les règles applicables, il convient de se reporter au Code général de la fonction publique et au décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions statutaires des fonctionnaires territoriaux.

L'agent sera confronté à deux situations :

Soit la collectivité ou l'établissement peut lui proposer un emploi vacant. Il est alors fait application des dispositions suivantes :
« 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.
Le fonctionnaire territorial qui refuse l'emploi proposé est placé d'office en position de disponibilité. Il ne peut alors être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. » → *Article L.513-24 du Code général de la fonction publique*
« Sont également placés d'office en position de disponibilité pour une durée maximale de trois ans les fonctionnaires qui, parvenus à l'expiration d'une période de détachement ou de congé parental ou remis à la disposition de leur administration d'origine au cours d'une de ces périodes, ont refusé un emploi relevant de la même collectivité ou établissement public, que leur grade leur donne vocation à occuper.
Si, au cours de cette période de disponibilité, le fonctionnaire refuse trois postes correspondant à son grade proposés dans les conditions prévues à l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, il est soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas le droit à pension, licencié.
La période de disponibilité de trois ans est prorogée le cas échéant de plein droit jusqu'à la présentation de la troisième proposition d'emploi prévue à l'article 72 de la loi du 26 janvier 1984. » → *Article 20 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

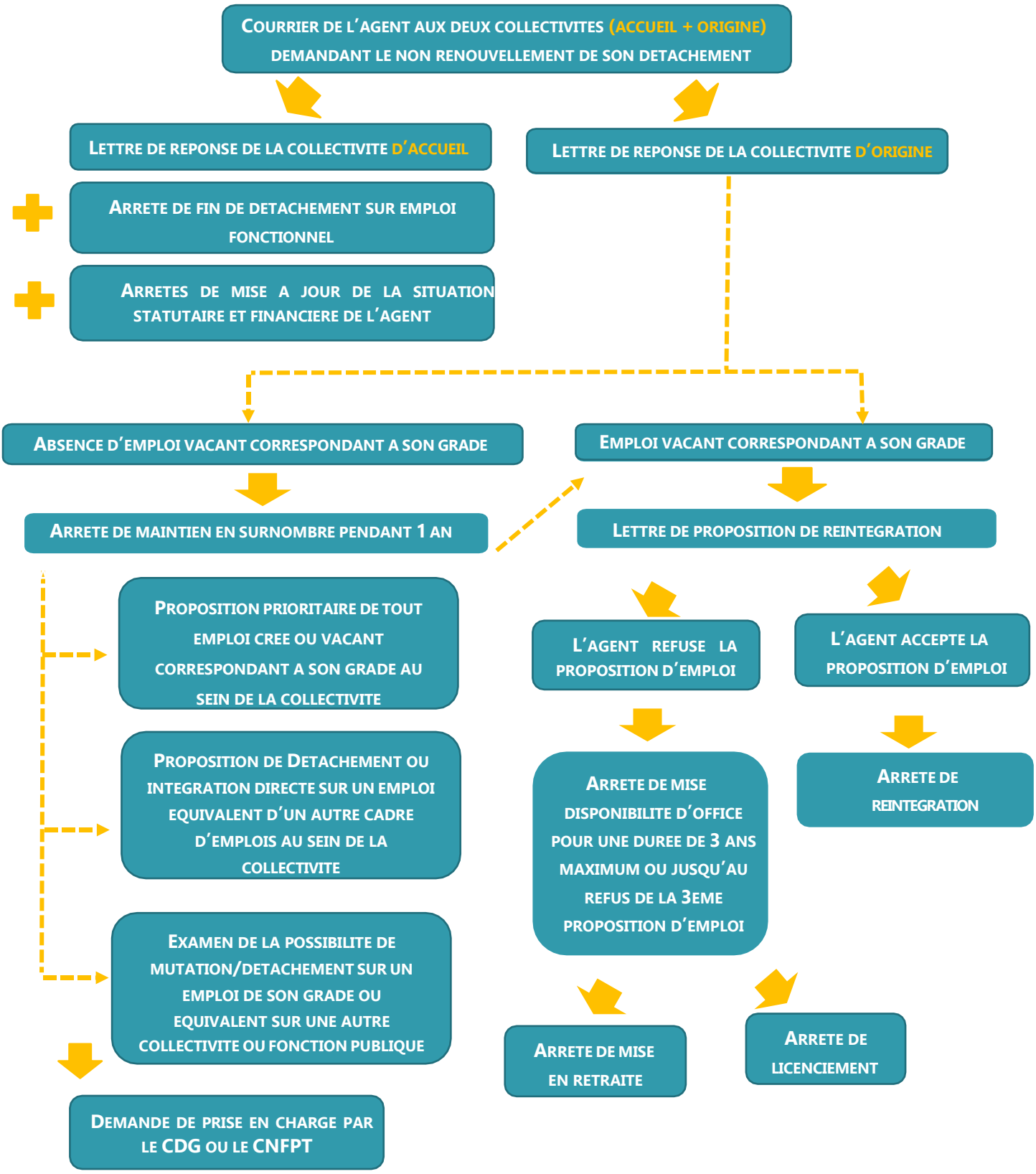
Soit la collectivité ou l'établissement ne peut pas proposer un emploi vacant correspondant au grade de l'agent et dans cette hypothèse, ce sont les dispositions suivantes qui sont mises en œuvre :
« Au terme d'un détachement de longue durée, si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire territorial 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. » → *Article L.513-26 du Code général de la fonction publique*

L'agent ne peut pas demander à abréger sa période de surnombre et être pris par le CDG ou le CNFPT après une période de 3 mois en surnombre. Cette option est réservée aux agents qui ont fait l'objet d'une procédure de décharge de fonctions. → *Article L.542-8 du Code général de la fonction publique*

L'agent, qui, en période de maintien en surnombre ou en période de disponibilité d'office refuse un emploi correspondant à son grade proposé par sa collectivité, n'a pas droit au chômage.

Le juge administratif précise que si l'agent relevait d'un CCAS, le refus d'une proposition d'emploi émise par la commune de rattachement du CCAS est considéré et comptabilisé comme un refus d'une proposition d'emploi et justifie l'absence de perception d'une allocation chômage → *CE, 29 novembre 2023, n°470421*

SCHEMA DE PROCEDURE



5-3. LE NON RENOUVELLEMENT DU DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL A SON TERME A LA DEMANDE DE LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL

Par principe, le fonctionnaire n'a aucun droit au maintien de son détachement : *« Considérant que si le fonctionnaire détaché n'a aucun droit au maintien de son détachement, auquel il peut être mis fin à tout moment »*
→ *CE, 31 mai 1989, n°70096*

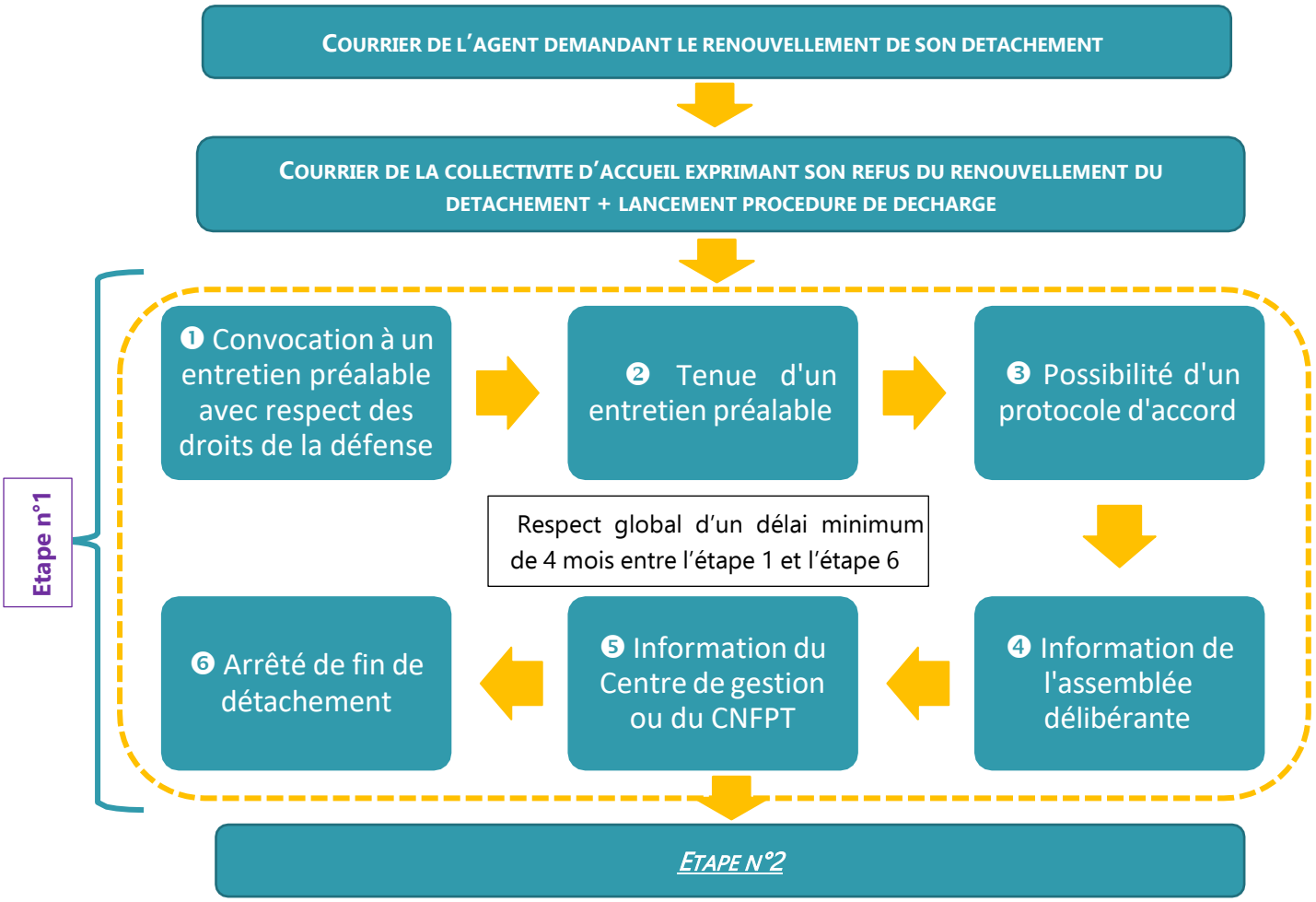
Ce principe est également valable pour les détachements sur emplois fonctionnels. De ce fait, l'agent détaché sur un emploi fonctionnel a l'obligation de solliciter le renouvellement de son détachement lorsque ce dernier parvient à son échéance.

« Tout détachement est prononcé sur demande du fonctionnaire. Les renouvellements du détachement sont prononcés suivant la même procédure que les détachements. » → *Article 3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

Une fois cette démarche accomplie, le reste de la procédure est scindée en 2 étapes :

- Etape n°1 : L'obligation de respecter la procédure de décharge de fonctions
- Etape n°2 : L'obligation de respecter le schéma prévu au point *4-3-2*

SCHEMA DE PROCEDURE



6. L'intégration directe

Cela concerne essentiellement le cas des agents relevant de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique hospitalière

« L'accès des fonctionnaires de l'Etat, [...] des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière.

Cet accès et cette mobilité peuvent s'exercer par la voie :
1° De la mise à disposition ;
2° Du détachement, suivi ou non d'intégration ; 3° De l'intégration directe ;
4° Du concours interne et, le cas échéant, du tour extérieur, lorsque les statuts particuliers le prévoient. »
→ *Article L.511-4 du Code général de la fonction publique*

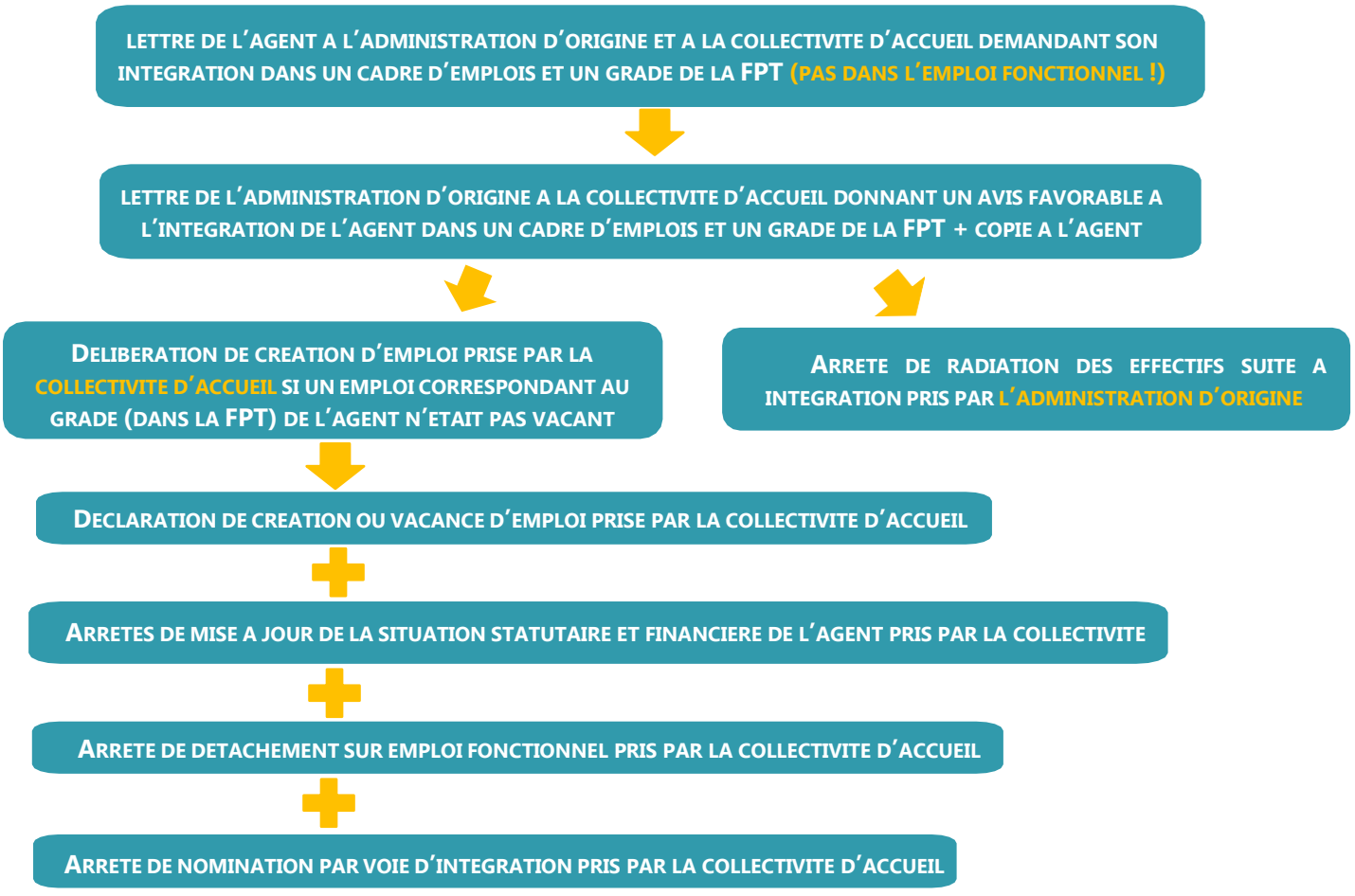
L'autorité territoriale (Maire/président) doit solliciter l'avis du fonctionnaire intéressé et de son administration d'origine :
« L'intégration directe est prononcée par arrêté de l'autorité ayant pouvoir de nomination dans le cadre d'emplois auquel accède le fonctionnaire, après accord de l'autorité administrative d'origine et du fonctionnaire. »
→ *Article 26-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

L'intégration est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'agent bénéficie dans son grade d'origine.

Lorsque le cadre d'emplois d'intégration ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

Le fonctionnaire intégré conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne ou, le cas échéant, maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.
→ *Articles 11-1 et 26-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986*

SCHEMA DE PROCEDURE



7. La fin du contrat sur emploi fonctionnel

La procédure et les garanties procédurales mentionnées à l'article L.544-1 du Code général de la fonction publique ne sont pas applicables aux agents contractuels recrutés sur les emplois fonctionnels.
Ces agents bénéficient des dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988.
3 motifs de fin de contrat sont susceptibles de survenir :

- Le non renouvellement du contrat
- La fin anticipée du contrat à l'initiative de l'agent : la démission
- La fin anticipée du contrat à l'initiative de l'employeur : le licenciement pour perte de confiance

7-1. LE NON RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

L'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit que « *Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard*
-huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
-un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
-deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans ; Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées ci-dessus sont *décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.*
Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent contractuel dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. L'autorité territoriale informe l'agent des conséquences de son silence. En cas de non-réponse dans le délai prévu, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi. »

Il est précisé que le non-renouvellement :

- N'est pas précédé d'un entretien préalable puisque le recrutement ne s'est pas effectué sur le fondement de *l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique* et ne peut donner lieu à l'obtention d'un CDI.
- N'a pas à être motivé.
- Ne donne pas lieu à saisine de la Commission consultative paritaire - CCP.
- Ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de licenciement puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement
- Ne donne pas lieu au versement d'une indemnité de fin de contrat car les agents ne sont pas recensés parmi les bénéficiaires mentionnés à *l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique*

L'agent qui avait la qualité de fonctionnaire peut demeurer en disponibilité et rechercher un autre poste ou mettre fin à sa disponibilité et demander à réintégrer par anticipation ou à l'issue de sa période de disponibilité sa collectivité territoriale ou son établissement d'origine. ⇢ *Cf. rubrique disponibilité*

L'agent qui n'avait pas la qualité de fonctionnaire doit s'inscrire à France travail.
Dans les deux cas de figure, ces agents pourront bénéficier du versement des allocations de retour à l'emploi.

7-2. LA DEMISSION

L'agent contractuel occupant l'emploi fonctionnel peut décider de rompre la relation de travail de manière unilatérale en présentant sa démission à l'autorité territoriale.
A cet effet, *l'article 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988* précise que « *L'agent contractuel qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de :*

- *huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services ;*
- *un mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;*
- *deux mois pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services égale ou supérieure à deux ans.*

L'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.
La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.
Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés à l'article 27 (du décret n°88-145 du 15 février 1988). *Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.* »

La démission ne donne pas lieu :

- Au versement d'une indemnité ⇢ *Article 44 du décret n°88-145 du 15 février 1988*
- A la perception des allocations de retour à l'emploi, si elle n'est pas considérée comme légitime
  → *cf. rubrique Chômage*

7-3. LE LICENCIEMENT POUR PERTE DE CONFIANCE

Les procédures et motifs de licenciement prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 sont applicables aux agents contractuels occupant des emplois fonctionnels.

Cependant, le juge administratif a reconnu que l'autorité territoriale puisse également fonder le licenciement d'un agent contractuel occupant un emploi fonctionnel sur le motif de la perte de confiance.
⇢ CAA de Lyon, 23 octobre 2007, Guyot.

Toutefois, le juge administratif a rappelé que ce licenciement n'est réservé qu'aux agents contractuels remplissant les conditions pour pouvoir bénéficier ce cette catégorie d'emploi. A défaut, le motif de perte de confiance ne peut pas justifier le licenciement de l'agent illégalement nommé sur un emploi fonctionnel.
« En second lieu, si le contrat de recrutement d'un agent de droit public crée des droits au profit de ce dernier, les clauses de son contrat qui s'avèrent contraires aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ne peuvent légalement lui être opposées. Ainsi qu'il a été dit au point précédent, M. B. ne pouvait être affecté, en tant qu'agent contractuel, sur l'emploi de directeur général des services de la commune de Kourou. Par suite, cette nomination, prononcée en méconnaissance des dispositions précitées, n'a pas eu pour effet d'exclure M. B. du champ des dispositions du décret du 15 février 1988 applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Ainsi, seuls les motifs de licenciement prévus par les articles 39 et suivants de ce décret pouvaient lui être opposés. Dès lors, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que le motif tiré de la perte de confiance, qui ne peut être opposé qu'aux titulaires des emplois fonctionnels, ne pouvait légalement justifier le licenciement de M. B »
→ *CAA de Bordeaux, 22 février 2018, n°17BX02310*

Le licenciement ouvre droit à la perception d'une indemnité de licenciement
⇢ *Article 43 du décret n°88-145 du 15 février 1988*, à l'exception :

- Du licenciement pour raisons disciplinaires
- Du licenciement d'un agent contractuel ayant le statut de fonctionnaire titulaire, en position de détachement, de disponibilité ou hors cadre.
- Du licenciement d'un agent qui retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'une des collectivités publiques mentionnées à *l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983* susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- Du licenciement d'un agent qui atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mentionnée à *l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale* et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- Du licenciement d'un agent reclassé selon les dispositions fixées au 3° du III de l'article 13 ou au III de l'article 39-5 ;
- Du licenciement d'un agent qui accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à l'article 39-4.

Les dispositions relatives aux indemnités de licenciement sont d'ordre public. Il ne peut donc pas y être dérogé par le contrat ou une transaction conclue entre l'autorité territoriale et l'agent.
⇢ *CE, 1er octobre 2001, Cne des Angles, n°221037*

8. Les modes de cessation de fonction liés aux transferts de personnel

8-1. LES EMPLOIS FONCTIONNELS DES COMMUNES NOUVELLES

A NOTER : Le dispositif dérogatoire prévu à l'article 114 IX de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 « dite NOTRe » est supprimé depuis le 1er janvier 2017.

Depuis le 1er janvier 2017, la création d'une commune nouvelle implique de mettre en œuvre, avant sa création, les dispositions de droit commun relatives à la fin des emplois fonctionnels, prévues aux articles 47 et 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et dès la mise en place de la nouvelle collectivité, de choisir le directeur général des services. Cette procédure est identique à celle présentée à l'article L.5211-41-3 du CGCT pour les fusions d'EPCI à fiscalité propre *(cf. ci-après).* ⇢ *Réponse à la question écrite n° 22071 publiée dans le JO Sénat du 11/05/2017 - page 1746 ;*

Par ailleurs, *l'article L.431-1 du Code des communes* précise que « *Les personnels soumis aux dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et les personnels soumis aux dispositions du code du travail qui remplissent leurs fonctions dans les communes concernées par une fusion de communes ou la création d'une commune nouvelle sont pris en charge par la nouvelle commune à compter de l'acte prononçant la fusion ou la création et demeurent soumis aux dispositions de leur statut.*
Jusqu'au règlement définitif de leur situation, ils sont maintenus dans leur situation administrative antérieure et continuent d'être rémunérés dans les mêmes conditions qu'ils l'étaient par leur commune d'origine. »

Enfin, l'article L.431-3 du Code des communes *rappelle que* « *Les agents titulaires, qui se trouvent non pourvus d'emploi dans la nouvelle commune, sont maintenus en surnombre dans leur emploi d'origine jusqu'à leur reclassement éventuel en priorité dans l'un des emplois vacants similaires de la nouvelle commune ou des communes du département, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude requises.* »

Au regard de ces textes et de la procédure prévue par l'article L5211-41-3 précité, il semble juridiquement peu concevable de mettre fin aux emplois fonctionnels avant la création de la commune nouvelle comme le préconise la réponse ministérielle. Dans ces conditions, le CDG 45 propose la démarche suivante.

- Les communes qui entament une procédure de création d'une commune nouvelle doivent procéder au transfert de des agents occupant des emplois fonctionnels dans les anciennes communes auprès de la commune nouvelle. Ces agents conservent leur situation, leur rémunération et avantages annexes.
- La commune nouvelle prend une ou des délibération(s) de création d'emploi (s) fonctionnel(s).
- La commune nouvelle lance, dans les 6 mois de sa création, la ou les procédure(s) de décharge de fonctions et met fin aux contrats des agents recrutés sur le fondement de l'article 47. Le délai de 6 mois prévu à l'article 53 n'est pas opposable par les agents concernés. Les autres dispositions prévues pour la cessation d'occupation des emplois fonctionnels sont applicables.
- La commune recrute le ou les agent(s) transféré(s) sur le ou les emploi(s) fonctionnel(s) ouvert(s) à la vacance. Cette vacance de poste et la procédure de recrutement s'effectuent selon les règles habituelles.
- Le ou les agent(s) qui ne sont pas retenus sur le ou les emploi(s) fonctionnel(s) créé(s) bénéficient des mesures suivantes :
  - Pour les fonctionnaires, au choix : Reclassement / Congé spécial / Licenciement
  - Pour les contractuels, la perception de l'allocation de retour à l'emploi.

8-2. LES EMPLOIS FONCTIONNELS DES EPCI A FISCALITE PROPRE FUSIONNES

L'article L. 5211-41-3 du CGCT garantit que « *L'ensemble des personnels des établissements publics de coopération intercommunale fusionnés est réputé relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes.*».

Cependant, comme l'indique la DGCL dans sa *fiche consacrée aux fusions d'EPCI*, « *La nature même des emplois fonctionnels, directement liés à la structure qu'ils ont vocation à diriger, explique que les agents qui occupent ces emplois ne peuvent bénéficier de la même protection que l'ensemble des autres agents en application de l'article L.5211-41-3 précité. En outre, l'emploi de directeur général des services, par définition unique n'autorise pas le maintien sur cet emploi de plusieurs agents.* »

Dans ces conditions, le législateur a adopté des dispositions spécifiques « *pour maintenir temporairement les agents occupant ces emplois, à la fois en vue de faciliter le pilotage de la procédure de fusion des EPCI et en vue d'assurer une transition vers une éventuelle fin de fonctions pour les agents concernés* ».

A cet effet, *l'article 114 VIII de la loi n°2015-991 du 7 août 2015 dite Loi NOTRe* est venu préciser que « *Lors de la fusion d'établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre en application de l'article 11 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 précitée et de l'article 35 de la présente loi, l'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services relevant des articles 47 ou 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée au sein de l'établissement public de coopération intercommunale regroupant le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.*

A cette même occasion, les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services relevant des mêmes articles 47 ou 53 au sein d'un établissement public de coopération intercommunale autre que celui mentionné au premier alinéa du présent VIII sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

Les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques relevant desdits articles 47 ou 53 au sein d'un établissement public de coopération intercommunale ayant fusionné sont maintenus en qualité de directeur général adjoint jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.

A la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre issu de la fusion, le même article 53, à l'exception des exigences de délai prévues à la première phrase de son dixième alinéa, est applicable aux fonctionnaires relevant des trois premiers alinéas du présent VIII.

A la même date, il est mis fin aux fonctions des agents occupant, dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre fusionnés, les emplois mentionnés à l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée. La cessation des fonctions donne lieu à l'indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat, qui s'effectue selon les modalités de droit commun. »

Comme l'indique la fiche de la DGCL précitée, la procédure se déroulerait ainsi :

- Jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI à fiscalité propre issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion :
  - L'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) relevant des articles 47 ou 53 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 au sein de l'EPCI regroupant le plus grand nombre d'habitants, est maintenu dans ses fonctions
  - Les personnels occupant un emploi fonctionnel de directeur général des services (DGS) relevant des articles 47 ou 53 au sein d'un autre EPCI [que celui qui regroupe le plus grand nombre d'habitants] sont maintenus en qualité de directeur général adjoint (DGA) et continuent notamment de percevoir la prime de responsabilité
  - Les personnels occupant un emploi fonctionnel de DGA ou de directeur général des services techniques (DGST) relevant des articles 47 ou 53 au sein d'un EPCI ayant fusionné sont maintenus en qualité de DGA.

- A la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI à fiscalité propre issu de la fusion,
  - Le fonctionnaire ayant occupé l'emploi fonctionnel de directeur général dans l'un des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre fusionné peut être détaché, pour une durée maximale de cinq ans, dans l'emploi fonctionnel de directeur général de l'établissement public de coopération intercommunale issu de la fusion, nonobstant son grade et la population de l'établissement public de coopération intercommunale.

Cela résulte de *l'article 45 du décret n°2017-556 du 14 avril 2017* portant modification des dispositions statutaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales qui indique que : « *Par dérogation aux dispositions de l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité et à celles du statut particulier du cadre d'emploi auquel il appartient, le fonctionnaire ayant occupé l'emploi fonctionnel de directeur général dans l'un des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre fusionné en application de l'article 35 de la loi du 7 août 2015 susvisée peut être détaché, pour une durée maximale de cinq ans, dans un emploi fonctionnel en qualité de directeur général de l'établissement public de coopération intercommunale issu de la fusion, nonobstant son grade et la population de l'établissement public de coopération intercommunale. Lorsque le détachement est prononcé en application du I par dérogation aux dispositions régissant l'accès à l'emploi fonctionnel de direction concerné, l'échelonnement indiciaire applicable à l'intéressé est celui correspondant à l'emploi le plus élevé que le fonctionnaire peut occuper compte-tenu de son grade.* »

Cette disposition a été prévue pour remédier à la difficulté constatée que le changement de taille des EPCI fusionnés pouvait conduire à empêcher certains agents d'être confirmés dans les fonctions de DGS du nouvel EPCI parce que leur grade ne leur permettait pas d'être statutairement nommés à cette fonction en raison de la nouvelle strate démographique de l'EPCI issu de la fusion.

- Le fonctionnaire ayant occupé l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques dans l'un des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre fusionné peut être détaché, pour une durée maximale de cinq ans, dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques de l'établissement public de coopération intercommunale issu de la fusion, nonobstant son grade et la population de l'établissement public de coopération intercommunale.

Cette solution s'appuie sur le même fondement législatif et des raisons identiques.

- Les autres titulaires d'un emploi fonctionnel (DGS, DGA et DGST), se voient appliquer les dispositions de l'article L.544-1 du Code général de la fonction publique à l'exception de l'exigence du délai de six mois d'ancienneté en poste prévue à la première phrase de son dernier alinéa.

Il peut donc être mis fin à la fonction du fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel, après entretien avec l'autorité territoriale et information de l'assemblée délibérante ainsi que du CNFPT ou du CDG, le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Le fonctionnaire doit être reclassé dans un emploi vacant correspondant à son grade statutaire dans sa collectivité ou établissement d'accueil devenu l'EPCI fusionné.

Si aucun emploi ne correspond à son grade, trois options peuvent, en outre, être mises en œuvre :

- Le reclassement : en cas d'incapacité de reclassement dans un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois, ou avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an auprès de l'EPCI issu de la fusion qui subroge l'ancien employeur. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge de droit par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion selon son cadre d'emplois d'origine.
- Le congé spécial dont le dispositif est prévu à l'article L.544-4 3° du Code général de la fonction publique
- Le versement d'une indemnité de licenciement à la demande de l'agent dans les conditions prévues à l'article L.544-4 4° du Code général de la fonction publique.

- Pour les agents contractuels occupant les emplois mentionnés à l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI à fiscalité propre issu de la fusion, il peut être mis fin à leurs fonctions. La cessation des fonctions donne lieu à l'indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat, selon les modalités de droit commun.

9. La rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 instaure à titre expérimental un dispositif de rupture conventionnelle du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025. Les détenteurs d'un emploi fonctionnel, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, bénéficient de ce dispositif.

Pour davantage d'informations ou modèles relatifs à cette question, nous vous invitons à consulter la rubrique « La rupture conventionnelle »

10. L'intérim de l'emploi fonctionnel temporairement vacant

Lorsqu'un agent occupant un emploi fonctionnel cesse d'exercer ses fonctions, la collectivité ou l'établissement peut éprouver le besoin d'organiser une période d'intérim jusqu'à la nomination d'un nouvel agent sur l'emploi fonctionnel. Cette période d'intérim n'est absolument pas prévue par les textes, sauf pour la perception de la prime de responsabilité.

Il convient donc de se référer à la jurisprudence administrative sur l'intérim des emplois de direction sur l'ensemble de la fonction publique.

Tout d'abord, le juge considère que l'autorité territoriale peut organiser un intérim pour assurer la continuité du service public :
« que dans le but d'assurer la continuité du service public géré par le centre régional de lutte contre le cancer de Rennes sans autorité pour en assurer la direction, le ministre avait le pouvoir de désigner un directeur intérimaire jusqu'à l'achèvement de la procédure engagée pour la nomination du titulaire sans être tenu de respecter les conditions de forme et de fond prévues par les dispositions de l'article L.323 du code de la santé publique et des textes pris pour son application, applicables au directeur titulaire ; qu'il pouvait légalement désigner pour assurer l'intérim M. Y..., professeur au centre hospitalier et universitaire de Nantes et directeur du centre régional de lutte contre le cancer de Nantes, nonobstant les dispositions statutaires applicables à ce dernier emploi fixant les conditions d'exercice des fonctions confiées à M. Y... ; » → CE, 27 mai 1987, n°39232

La désignation de l'agent « intérimaire » n'exige aucun formalisme particulier. Elle peut prendre la forme d'une simple note de service diffusée à l'ensemble des agents. → *CE, 14 juin 2000, n°203680*

L'agent désigné pour assurer l'intérim sur l'emploi fonctionnel vacant, exercera l'intégralité des missions dévolues à cet emploi et exercera le pouvoir hiérarchique lié à cet emploi. → *CE, 29 janvier 1965, n°59853 à 59856*

Toutefois, il ne pourra pas bénéficier des avantages liés à l'emploi puisqu'il n'aura pas été nommé sur l'emploi fonctionnel :
« Considérant que l'intérim, qui résulte d'une décision spéciale de l'autorité compétente qui désigne la personne intérimaire, l'étendue et la durée de ses fonctions, est temporaire ; que, par suite, et conformément aux dispositions du décret précité du 2 octobre 1992, le militaire qui est chargé de l'intérim d'une fonction ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire n'a pas droit, au titre et pour la durée de l'exercice de cette fonction, au bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire attachée à l'emploi correspondant » → CE, 14 juin 2000, n°203680

De ce fait, l'agent en intérim ne peut pas bénéficier :

- Du RIFSEEP correspondant à l'emploi fonctionnel vacant
- De la NBI liée à l'occupation de l'emploi fonctionnel vacant
- Des avantages en nature (ex : logement de fonction, véhicule de fonction), liés à l'occupation de l'emploi fonctionnel vacant

La seule exception concerne la prime de responsabilité :

« Le directeur général adjoint, le secrétaire général adjoint ou le directeur adjoint chargé de l'intérim du fonctionnaire défaillant [...] peut, pendant la même période, se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions. »
→ *Article 3 du décret n°88-631 du 6 mai 1988*

Enfin, la période d'intérim ne doit pas être exagérément longue. A défaut, l'agent serait en droit de faire valoir un préjudice et de réclamer des dommages et intérêts. A titre d'exemple, la Ville de Lyon a été condamnée au paiement d'une somme de 20.000 € pour indemniser le préjudice subi par un DGA ayant exercé l'intérim de l'emploi fonctionnel de DGS pendant 3 ans sans finalement être nommé sur l'emploi !

« Considérant qu'en raison de la vacance du poste de directeur général des services de la mairie du 9ème arrondissement de la ville de Lyon, M.A..., attaché principal exerçant alors les fonctions de directeur général adjoint des services de cette mairie, a été chargé, en sus de ces fonctions, d'exercer à titre intérimaire celles de directeur général des services pendant une période de trois ans et quatorze jours, à l'issue de laquelle un accord est intervenu entre le maire de Lyon et le maire du 9ème arrondissement de cette ville pour nommer le titulaire de cet emploi ;

Considérant qu'un fonctionnaire chargé de l'intérim d'un emploi vacant ne peut prétendre bénéficier des avantages, notamment de rémunération, primes et indemnités attachées à des fonctions qu'il n'exerce que temporairement en vue d'assurer la continuité du service public ; que toutefois, son maintien par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans de telles fonctions, exercées en sus des activités correspondant à celles de l'emploi dont il est titulaire, au-delà de la durée raisonnablement nécessaire pour pourvoir l'emploi vacant, constitue une faute de nature à engager à son égard la responsabilité de la collectivité publique qui l'emploie ;

Considérant que, eu égard à ce qui a été dit au point 3, le maintien de M. A. dans les fonctions intérimaires de directeur général des services de la mairie du 9ème arrondissement au-delà de dix-huit mois a constitué une faute de nature à engager la responsabilité de la ville de Lyon ;

Considérant que du fait de son maintien pendant une durée excessive dans les fonctions intérimaires de directeur général des services de la mairie du 9ème arrondissement de Lyon en sus de ses fonctions de directeur général adjoint, M. A...a subi un préjudice qui, eu égard au niveau des fonctions exercées, doit être évalué à la somme de 14 000 euros ;

Considérant, enfin, qu'en lui allouant une indemnité de 6 000 euros, le tribunal administratif de Lyon a justement évalué le préjudice moral de M. A...qui, remplissant les conditions statutaires requises, avait postulé pour être nommé dans l'emploi qu'il exerçait à titre intérimaire, et a été maintenu dans l'incertitude quant à son éventuelle nomination dans cet emploi pendant plus de trois années ; »

→ *CAA de Lyon, 18 avril 2017, n°16LY00073*

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