



LES EMPLOIS FONCTIONNELS

Références :

- Code Général de la Fonction Publique notamment les art.L. 542-1 et s.
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- 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° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n° 88-546 du 6 mai 1988 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 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 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 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° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (NOR : RDFF1609100C)
- Note d'information du 4 août 2017 NOR INTB1720108C relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la FPT
- Note d'information de la DGCL 19-027360-D du 16 décembre 2019 relative à la mise en œuvre dans la FPT des nouvelles modalités de prise en charge des FMPE

Définition de l'emploi fonctionnel :

Il s'agit d'emplois de direction, administratifs ou techniques, occupés par des fonctionnaires de catégorie A ou des contractuels.

L'occupation de ces emplois est temporaire. La fonctionnalité de ces emplois permet aux exécutifs (maires ou présidents) de formaliser une relation de confiance avec les agents en raison, notamment, des missions spécifiques de direction qui leur sont confiées, mais aussi des conditions dans lesquelles ces autorités peuvent mettre fin aux fonctions sur l'emploi fonctionnel.

I - CRÉATION DES EMPLOIS FONCTIONNELS

Il existe 2 modalités de recrutement sur emploi fonctionnel :

- le fonctionnaire (catégorie A) détaché sur emploi fonctionnel en application de l'article L. 412-6 du CGFP (*anc. art. 53 de la loi n° 84-53*)
- le contractuel recruté directement en application des articles L. 343-1 et s. du CGFP (*anc. art. 47 de la loi n° 84-53*)

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (article 121) a introduit une disposition (= *anc. art. 53-1 de la loi n° 84-53*) qui devait venir limiter le nombre maximal d'emplois de directeur général adjoint des services mentionnés aux articles susvisés que chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique, et ce par décret en Conseil d'État. Or, à ce jour, ledit décret n'est toujours pas publié et l'article 53-1 de la loi n° 84-53 est abrogé par l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 sans être transposé dans le Code Général de la Fonction Publique.

A - Emplois et grades concernés par les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels, également appelés emplois de direction, sont des emplois permanents (administratifs ou techniques) créés par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement.

La création de l'emploi (à temps complet ou temps non complet) est subordonnée au respect des seuils démographiques).

Il est à noter que sa création n'a pas un caractère obligatoire, et ce même si la strate est atteinte.

Cas particulier des TNC : la création d'un tel emploi à TNC doit être mise en corrélation avec les dispositions des articles L. 613-1 et s. du CGFP (= *anc. art. 104 de la loi n° 84-53*) et du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Cas particulier des surclassements démographiques (communes classées « stations classées du tourisme » ; communes et EPCI comportant un quartier prioritaire - articles L. 313-2 et 313-3 du CGFP (= *anc. art. 88 loi n° 84-53*) : la création de l'emploi doit tenir compte dudit surclassement.

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés sont limitativement énumérés la loi.

Les emplois fonctionnels de direction de la FPT sont pourvus par voie de détachement en ce qui concerne les emplois suivants :

- Directeur général des services et directeur général adjoint des services des départements et des régions
- Directeur général des services et directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants
- Directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants
- Directeur général et directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants
- Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants
- Directeur général et directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale
- Directeur général des services et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille
- Directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence
- Directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours

Le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 susvisé complète en ce qui concerne les emplois fonctionnels de **Directeur et de directeur adjoint** des établissements publics suivants :

- Métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, autorité organisatrice des mobilités des territoires lyonnais, communautés urbaines, communautés d'agglomération nouvelle et communauté d'agglomération
- Communautés de communes, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint
- Syndicats d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint
- Syndicats intercommunaux, syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces 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 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint
- Centres interdépartementaux de gestion (CIG) mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 précitée
- Centres de gestion, sous réserve que le total des effectifs d'agents régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre soit au moins égale à 5 000
- CCAS/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 de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et de plus de 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint

Ces dispositions s'appliquent également à l'emploi de directeur de caisse de crédit municipal ayant un statut d'établissement public administratif.

L'article L. 412-7 du CGFP précise les assimilations suivantes :

1° La métropole de Lyon est assimilée à un département

2° Les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris mentionnés à l'article L. 5219-2 du CGFP sont assimilés aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de la même strate démographique

3° La collectivité de Corse est assimilée à une région.

Il en est de même pour les autres établissements locaux par assimilation à une commune ou à un département dans les conditions suivantes :

Collectivités et établissements	Règles d'assimilation
Métropoles, les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, les communautés urbaines et leurs principales villes-centres, les communautés d'agglomération, les communautés d'agglomération nouvelle, les syndicats d'agglomération nouvelle et les communautés de communes	Assimilés à des communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées
Directeur de délégation du CNFPT	Ne peut être assimilé à un emploi supérieur à celui de DGA des services d'un département de + 900 000 hab.
CNFPT	Assimilé à un département de plus de 900 000 habitants
CIG mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984	Assimilés à un département de plus de 900 000 habitants
CDG	Assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XI, en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres
Syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales et de groupements de ces collectivités (= « fermés »)	Assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants en tenant compte des compétences, de l'importance du budget, du nombre et de la qualification des agents à encadrer

CCAS et les CIAS	Assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants en tenant compte de l'importance du budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer
Caisse de crédit municipal (emploi de Directeur et directeur de caisse de crédit de caisse de crédit municipal à exercer les activités de crédit mentionnées au I de l'article L. 514-1 du code monétaire et financier de l'article 1er du décret n° 55-622 du 20 mai 1955	Assimilés à des communes de plus de 20 000 hab. – cf annexe XII du décret n° 87-1101

➔ Les conditions de création reposent sur des **seuils démographiques** déterminés à **partir des résultats du recensement de la population (totale) pour les communes.**

- article L. 412-6 du CGFP
- article 1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 susvisé
- 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° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux

Il existe également des restrictions liées au grade des fonctionnaires, à savoir que :

- Parmi les fonctionnaires mentionnés à l'article 4 du décret n° 87-1101, seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B peuvent être détachés dans un emploi de :
 1. Directeur général des services d'une commune de plus de 40 000 habitants
 2. Directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 150 000 habitants
 3. Directeur général des services des départements
 4. Directeur général adjoint des services des départements
 5. Directeur général des services des régions
 6. Directeur général adjoint des services des régions
 - Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1^{ère} catégorie
 - En outre, les attachés territoriaux hors classe et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020 * peuvent être détachés dans un emploi de :
 1. Directeur général des services d'une commune de 40 000 à 80 000 habitants
 2. Directeur général adjoint des communes de 150 000 à 400 000 habitants
 3. Directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants
 4. Directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants
- article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 susvisé [* IB 1020 depuis le 1^{er} janvier 2021 - auparavant 999]

Et que seuls les **fonctionnaires de catégorie A** peuvent être détachés dans un emploi de :

1. Directeur général des services d'une commune de 2 000 à 40 000 habitants
2. Directeur général adjoint des services d'une commune de 10 000 à 150 000 habitants

- article 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 susvisé

Se reporter à l'annexe - tableau combinant les emplois fonctionnels et les grades possibles

B - Missions exercées sur des emplois fonctionnels

Les missions exercées sont encadrées réglementairement.

À titre d'exemple pour les emplois administratifs de direction :

Le DGS des communes de + de 2 000 hab. est chargé, sous l'autorité du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation.

Dans les communes de + de 10 000 hab., il peut être créé un ou plusieurs emplois de DGA des services chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS dans ses diverses fonctions.

Le DGS du département et le DGS de la région sont chargés, respectivement sous l'autorité du président du conseil départemental et du président du conseil régional, de diriger l'ensemble des services du département ou de la région et d'en coordonner l'organisation.

Il peut être créé un ou plusieurs emplois de DGA des services chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS du département ou de la région dans ses diverses fonctions.

- article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 susvisé

À titre d'exemple pour les emplois techniques de direction :

Le DGST et le DST d'une commune sont chargés de diriger l'ensemble des services techniques de la commune et d'en coordonner l'organisation sous l'autorité du directeur général ou d'un directeur général adjoint des services.

Le DGST d'un EPCI à fiscalité propre est chargé de diriger l'ensemble des services techniques de l'établissement et d'en coordonner l'organisation sous l'autorité du directeur général ou d'un directeur général adjoint.

- article 2 du décret n° 90-128 du 9 février 1990 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

Évaluation annuelle d'un emploi fonctionnel quel que soit son statut (détaché ou recruté directement) :
L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.

- article L. 521-1 du CGFP (= anc. art. 76 de la loi n° 84-53)
- article 13-2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 susvisé
- article 12-2 du décret n° 90-128 du décret susvisé
- Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

II - CONDITIONS D'ACCÈS À UN EMPLOI FONCTIONNEL

A - Préalables

- **Publicité**

L'autorité territoriale informe le centre de gestion compétent de la création ou de la vacance de tout emploi permanent.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude (concours/promotion interne) ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe.

Le CDG ou le CNFPT (selon les cas) assure la publicité de cette création ou de cette vacance dans l'espace numérique commun, à l'exception de celles concernant les emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade. Les modalités d'application de cette publicité sont fixées par décret.

Cette procédure s'applique tant à la création qu'au renouvellement de l'emploi fonctionnel, et aux deux modalités de recrutement évoquées ci-dessous (détachement ou contrat).

- Articles L. 327-7, L. 313-4 et L 311-2 du CGFP (= anc. art. 41 de la loi n° 84-53)

- **Obligation de nominations équilibrées**

Au titre de chaque année civile, les nominations dans les **emplois supérieurs de direction des régions, des départements, des communes et EPCI de + de 40 000 habitants et du CNFPT** doivent concerner **au moins 40 % de personnes de chaque sexe**.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Toutefois, les collectivités territoriales et les EPCI disposant de **moins de 3 emplois fonctionnels de direction** créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation.

En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou EPCI, la nomination, dans les 6 mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins 4 emplois soumis à ladite obligation, cette dernière s'apprécie sur un **cycle de 4 nominations successives entre 2 renouvellements généraux des organes délibérants**.

Principe : cette obligation ne vise que les « primo-nominations ».

Exception : les renouvellements dans un même emploi fonctionnel ou même type d'emploi (exemple : DGA vers DGS au sein de la même collectivité) ne sont pas concernés par cette obligation

Le circuit de la déclaration de cette obligation est précisé dans la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, et le formulaire de déclaration y figure en annexe. Ainsi, chaque année, la déclaration est déposée au plus tard le 30 avril auprès de leur comptable une déclaration et adressée au préfet de département.

En cas de non-respect de cette obligation, une **contribution financière** est due.

Le montant de cette contribution est égal au nombre de personnes manquantes au regard de l'obligation multiplié par un montant unitaire.

Cependant, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la FPT, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation susmentionnée relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- articles L. 132-5 à L. 132-9 du CGFP
- article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, notamment les articles 3 et 4
- circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

- **Obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts**

Préalablement à la nomination dans des emplois dont le niveau hiérarchique de responsabilité ou la nature des fonctions le justifient, les agents concernés doivent effectuer une déclaration d'intérêts "exhaustive, exacte et sincère" de leurs intérêts auprès de l'autorité territoriale.

Parmi les emplois fonctionnels, sont concernés :

- DGS et DGAS des départements et régions
- DGS, DGA et DST des communes de + de 40 000 hab.
- DG, DGA et DGST des EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 hab.
- DG et DGA des établissements publics locaux suivants assimilés à une commune de + de 40 000 hab. : EPCI, syndicats mixtes, conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille, CNFPT, CIG, CDG, CCAS et CIAS
- directeurs des délégations du CNFPT et des Caisses de crédit municipal de communes de + de 40 000 hab.
- directeurs et directeurs adjoints des autres établissements publics assimilés à une commune de + de 40 000 hab.

Lorsque l'autorité territoriale constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Lorsque l'autorité territoriale ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Elle apprécie, dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts. Dans l'affirmative, elle adresse une recommandation à l'autorité territoriale ou enjoint à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et l'agent intéressé que la situation n'appelle aucune observation.

La déclaration d'intérêts ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent public, hormis le cas où la révélation de ses opinions ou de ses activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement.

La déclaration d'intérêts est annexée au dossier de l'agent public, selon des modalités garantissant sa confidentialité, hormis sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.

- articles L. 122-2 à L. 122-9, L. 122-24 du CGFP (= anc. art. 25 ter de la loi n° 83-634)
- 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, notamment les articles 3 et 7
- circulaire du 4 août 2017 NOR INTB1720108C relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la FPT

- **Obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale**

Une déclaration de patrimoine doit être établie auprès de la HATVP par les fonctionnaires nommés dans un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient et ce dans les 2 mois suivant la nomination et la cessation de fonctions.

Cette déclaration doit être « 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. »

Toute modification substantielle des éléments du patrimoine fait l'objet d'une déclaration complémentaire.

Parmi les emplois fonctionnels, sont concernés :

- DGS des régions, des départements et des communes de + de 150 000 hab.
- DG ou directeurs au sein des établissements publics suivants assimilés à une commune de + de 150 000 habitants :
 - EPCI à fiscalité propre
 - syndicats mixtes fermés
 - conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille
 - CNFPT
 - CIG
 - CDG
 - caisse de crédit municipal

La déclaration de situation patrimoniale et l'actualisation de cette déclaration sont adressées par voie électronique au président de la HATVP avec demande d'avis de réception. La HATVP conserve ces déclarations.

La HATVP apprécie, dans un délai de 6 mois à compter de la réception de la déclaration, la variation de la situation patrimoniale de l'agent public. Cette appréciation résulte de la comparaison entre, d'une part, la déclaration de situation patrimoniale transmise à la suite de sa nomination et, d'autre part, la déclaration de situation patrimoniale transmise dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions. Lorsque les évolutions patrimoniales constatées n'appellent pas d'observation de sa part ou sont justifiées, la HATVP en informe l'agent public.

La déclaration de situation patrimoniale n'est ni versée au dossier de l'agent public ni communicable aux tiers.

- articles L. 122-10 à L 122-18 du CGFP (= *anc. art. 25 quinquies de la loi n° 83-634*)
- 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, notamment les articles 3 I et 7
- circulaire du 4 août 2017 NOR n° INTB1723106C relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale

B - Par la voie du détachement sur emploi fonctionnel

Le détachement constitue la procédure de droit commun.

Le fonctionnaire peut :

- soit être détaché au sein de la collectivité dont il relève
- soit être muté sur un poste correspondant à son grade PUIS à la même date ou postérieurement être détaché sur l'emploi fonctionnel
- soit être uniquement détaché sur l'emploi fonctionnel

- **Agents concernés**

Seuls peuvent être détachés, les fonctionnaires de **catégorie A** déjà titulaires d'un grade.

Certains emplois ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires territoriaux remplissant des conditions particulières de grade, d'indice terminal et de strates démographiques, précisées ci-dessus (partie I - A).

De même, tous les fonctionnaires n'ont pas vocation à occuper un emploi de direction. Il convient donc de se référer aux statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie A et de les combiner aux seuils démographiques des collectivités concernées.

- articles 6 et 7 du 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

« S'agissant de l'emploi fonctionnel de DGS pourvu par le détachement d'un fonctionnaire titulaire, le décret précité ne prévoit pas que son occupation est réservée à ceux qui appartiennent à un corps ou cadre d'emplois relevant de la filière administrative. Ainsi, l'appartenance du fonctionnaire à la catégorie A, quelle que soit la filière, constitue une condition de nomination sur l'emploi de DGS d'une commune. [...] En revanche, les préfectures peuvent solliciter le retrait de certaines nominations sur les emplois de direction si elles recouvrent des situations personnelles différentes et que d'autres conditions, comme celles tenant à la détention d'un grade d'un niveau donné, ne sont pas respectées » (QE AN n° 2929 du 12 février 2008 de M. Boisserie Daniel).

Cas particulier du « **double détachement** » :

Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un emploi fonctionnel, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application des articles L. 523-1 et s. du CGFP et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il 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. Et il est maintenu dans son emploi fonctionnel, 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.

- articles L. 523-1 et s. du CGFP (= anc.art. 39 de la loi n° 84-53)
- article L. 513-20 du CGFP (= anc.art. 66 de la loi n° 84-53)
- article 11-5 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

- **Procédure et situation des agents**

- Le détachement est prononcé à la demande de l'agent.

Pour les détachements intervenant à compter du 1^{er} janvier 2020, l'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP) n'est plus requis.

Le détachement est prononcé pour une durée qui ne peut être supérieure à 5 ans, renouvelable expressément.

- Le fonctionnaire détaché dans l'emploi fonctionnel est soumis à la plupart des règles qui régissent tout détachement.

Il conserve pendant la durée de son détachement son droit à l'avancement et à la retraite dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Cet avancement est sans influence sur sa situation individuelle dans l'emploi de détachement.

Dispositions applicables à compter du 16 mars 2020

De même les avancements dans l'emploi de détachement sont sans influence sur sa situation individuelle dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi d'origine.

En effet, durant le détachement, le fonctionnaire bénéficiera effectivement des avancements d'échelon de l'échelle de l'emploi fonctionnel, et avancera également, sans en bénéficier directement, sur l'échelle de son grade.

- Cependant, 2 dispositions spécifiques s'appliquent au détachement sur emploi fonctionnel :

1/ classement et rémunération

Principe : l'agent est classé sur l'échelle de l'emploi fonctionnel à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade.

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 était résultée d'un avancement à ce dernier échelon.

En outre, lorsque la collectivité ou établissement d'accueil est différent de la collectivité ou établissement d'origine, il ne peut être mis fin au détachement sur demande de la collectivité ou de l'établissement d'origine avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant, sauf accord du fonctionnaire intéressé.

➤ article 4 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 susvisé

Exception (classement) : le fonctionnaire détaché sur emploi fonctionnel et qui a, en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, précédemment occupé soit un emploi identique au nouvel emploi dans lequel il est nommé, soit un autre de ces emplois 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 précédent emploi lorsque cette nomination ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien emploi.

Le fonctionnaire nommé alors qu'il avait atteint l'échelon le plus élevé de son précédent 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 susvisé

Exception (rémunération) : le fonctionnaire détaché sur emploi fonctionnel perçoit le traitement afférent à son grade lorsque celui-ci est ou devient supérieur à celui afférent à l'indice brut terminal de l'emploi occupé sans que cette rémunération puisse excéder celle afférente à la hors-échelle D.

➤ article 8 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 susvisé

2/ changement de strate démographique (à la baisse ou à la hausse) :

Lorsqu'une collectivité passe, à la suite d'un recensement ou d'une décision de surclassement, d'une catégorie démographique à une catégorie démographique supérieure, le fonctionnaire sur emploi fonctionnel 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 surclassement démographique prise par le préfet.

- article 28 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale

C - Par recrutement direct en tant que contractuel

La nomination sur emploi de direction par contrat constitue une dérogation au recrutement de fonctionnaires sur emploi permanent.

Il est fait application du décret n° 88-145 du 15 février 1988 à l'instar des contractuels de droit public.

• Emplois concernés

Le seuil démographique de recrutement par contrat a été abaissé de 80 000 à 40 000 hab. à compter du 22 décembre 2019.

Peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct les emplois suivants :

1. DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions
2. DGS, DGA des services et DGST des communes de + de 40 000 hab. et des EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 hab.
3. DG des établissements publics assimilés à une commune de + de 40 000 hab. :
 - CNFPT
 - CIG
 - CDG
 - syndicats intercommunaux et syndicats mixtes « fermés »
 - CCAS et CIAS
 - établissements publics territoriaux de la Métropole du Grand Paris
 - caisse de crédit municipal

Pour l'application de l'article L. 343-1 du CGFP :

1. La métropole de Lyon est assimilée à un département
2. 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
3. La collectivité de Corse est assimilée à une région

- articles L. 343-1 à L. 543-5 du CGFP (= anc. art. 47 de la loi n° 84-53)
- article 1 ter du décret n° 88-145 du 15 février 1988

- **Agents concernés**

Les agents recrutés contractuellement doivent :

- 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 3 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 5 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

➤ article 1 bis du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Cette modalité dérogatoire de recrutement est ouverte à un fonctionnaire placé en position de disponibilité, sous réserve que sa collectivité d'origine soit distincte de celle qui souhaite le recruter sur un emploi fonctionnel. Dans ce cas, ce sont quand même les dispositions relatives aux contractuels qui s'appliquent.

« Un fonctionnaire placé en position de disponibilité ne peut, tant qu'il se trouve dans cette position, être recruté directement par l'administration dont il relève » (CAA Lyon du 20 décembre 1989, req. n° 89LY00486).

- **Procédure et situation des agents**

- Les recrutements directs sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre Ier du 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, qui définit la procédure de recrutement applicable pour les contractuels de la fonction publique recrutés pour occuper des emplois permanents afin de garantir l'égal accès à ces emplois publics et aux garanties statutaires.

- articles L. 331-1, L. 332-21, L. 332-28 et L. 9 du CGFP (= anc. art. 32 de la loi n° 83-634)
- article 2-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988
- article 1 du décret n° 2019-1414 susvisé

- L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi sur « Place de l'emploi public » (contrats > 1 an) ou, en l'absence d'une telle obligation, sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Cet avis est accompagné d'une **fiche de poste** et mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent l'ouverture de l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

L'appréciation portée 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.

Pour les recrutements dans des emplois autres que ceux de DGS des régions, départements, collectivités exerçant leurs compétences et des communes et EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 habitants, la procédure de recrutement doit en outre respecter les dispositions suivantes (*cas n° 3 ci-dessus - partie II - C*) :

- l'agent n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peut se porter candidat dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir
- l'autorité territoriale accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation.

L'entretien est conduit par l'autorité territoriale. Cette dernière informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

- Dans les collectivités territoriales de + de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités, lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par **au moins 2 personnes** représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément.

L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité.

À noter : conformément à l'article 7 du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019, les présentes dispositions s'appliquent aux procédures de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique dont l'avis de création ou de vacance est publié, à compter du 1er janvier 2020.

- Le contrat est conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de 3 ans.

Le contrat précise :

- sa date d'effet
- sa durée et, le cas échéant, la date à laquelle il prend fin
- le poste occupé et la catégorie hiérarchique
- les conditions d'emploi et de rémunération et les droits et obligations de l'agent.

Si la collectivité a adopté un document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents titulaires et contractuels, il est annexé au contrat.

- article 3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Le contrat comporte une **période d'essai** d'une durée maximale de **6 mois**.

Cette période d'essai permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

- article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Cas particulier : les fonctionnaires placés en position de disponibilité nommés par la voie du recrutement direct, sont classés dans leur emploi en fonction de la durée et du niveau de leur expérience professionnelle, à l'un des échelons de la grille de l'emploi fonctionnel sans ancienneté d'échelon.

Les conditions d'avancement d'échelon leur sont applicables.

- article 9 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 susvisé

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas 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.

- article L. 343-3 du CGFP (= anc. art. article 47 de la loi n° 84-53)

-Le contractuel recruté bénéficie dès que possible d'une **formation le préparant à ses nouvelles fonctions**, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'il occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics, sauf dans le cas où cette exigence a été respectée précédemment.

- article L. 343-2 du CGFP (= anc. art. article 47 de la loi n° 84-53)
- article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

D - RÉMUNÉRATION

	Fonctionnaire détaché (« article 53 »)	Agent recruté par contrat (« article 47 ») (cf partie C)
Traitement indiciaire de l'échelle indiciaire de chaque emploi fonctionnel (Se reporter aux parties B et C du II)	Principe : classement et rémunération à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur grade Exception 1 : rémunération de l'échelle indiciaire de son précédent emploi fonctionnel occupé sous certaines conditions Exception 2 : rémunération sur son grade d'origine sous certaines conditions	Nomination et classement à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures
Supplément familial de traitement (SFT)	OUI	
Indemnité de résidence	OUI	
NBI	OUI lorsque les conditions d'octroi sont remplies <i>Exemple : DGS d'une commune de 2 à 10 000 hab. → 30 points majorés (se reporter à la fiche mutualisée NBI sur le site du CDG35)</i>	NON
Régime indemnitaire ***	Prime de responsabilité possiblement octroyée aux : - DGS des régions et des départements - DGS des communes de + de 2 000 hab. -directeurs des établissements publics occupant un emploi fonctionnel Prime payable mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire (TBI + NBI) un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %. (D. n° 88-631)	
	<u>Régime indemnitaire</u> fixé pour leur grade d'origine Cumulable avec la prime de responsabilité (art. 13-1 D. n° 87-1101 et art. 12-1 D. n° 90-128)	<u>Régime indemnitaire</u> applicable dans la collectivité
Avantages en nature et frais de représentation	1/ <u>Logement de fonction</u> pour nécessité absolue de service (à titre gratuit) ou pour utilité de service (moyennant une redevance) <i>(se reporter à la fiche mutualisée Les logements de fonction sur le site du CDG35)</i> 2/ <u>Véhicule de fonction</u> pour nécessité absolue de service 3/ <u>Prise en charge des « frais de représentation »</u> directement par la collectivité ou remboursés sur production de justificatifs	

*** sous réserve que l'assemblée délibérante ait statué en ce sens

III - LA FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL A L'INITIATIVE DE L'AGENT

Lorsque l'agent sollicite la fin de détachement sur emploi fonctionnel (avant le terme), le droit commun s'applique en application des articles L. 513-21, L. 513-22, L. 513-24, L. 513-26, L. 513-11 du CGFP (= anc. art. art 67 de la loi n° 84-53) et du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

L'agent lui-même peut demander à ce qu'il soit mis un terme au détachement avant la date prévue.

	Pendant la période restant à courir (jusqu'au terme de la fin théorique du détachement)	À compter de la fin théorique du détachement
Emploi vacant correspondant à son grade	Réintégré et affecté sur l'emploi vacant	Réintégré et réaffecté sur l'emploi (à la 1 ^{ère} vacance ou création d'emploi)
En l'absence de poste vacant	-Absence de réintégration -Placement en disponibilité d'office -Absence de rémunération -Absence de droit aux ARE (QE AN n°69222 du 5 juil. 2005)	-Maintien en surnombre pendant 1 an -puis Pris en charge (CDG*/CNFPT**) *catégorie A/B/C **catégorie A+

IV - LA FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL A L'INITIATIVE DE L'AUTORITE TERRITORIALE

L'agent bénéficiaire d'un emploi fonctionnel n'a pas un droit ni au renouvellement de son détachement ni au renouvellement de son contrat.

Ainsi :

- soit l'agent peut être non reconduit dans son emploi au terme du détachement ou du contrat
- soit, il peut être mis fin de manière anticipée au détachement ou au contrat

FIN de l'emploi fonctionnel	Situation du fonctionnaire détaché		Situation du contractuel
	de manière anticipée OU au terme normal du détachement		de manière anticipée OU au terme du contrat
À l'initiative de l'agent	<i>se reporter au tableau du III ci-dessus</i>		Licenciement
À l'initiative de l'autorité territoriale	1/ Réintégration sur un poste vacant 2/ A défaut, application des garanties et prorogation de plein droit du détachement si nécessaire		

A - LES MOTIFS DE LA FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

L'article L. 544-1 du CGFP (= anc. art. 53 de la loi n° 84-53) ne détermine pas les motifs de fin de détachement sur emploi fonctionnel.

Aussi la jurisprudence administrative est venue apporter des précisions en la matière.

Elle a retenu principalement la perte ou l'absence de confiance de l'autorité territoriale.

La décision de mettre fin aux fonctions de l'agent doit être motivée.

Les motifs retenus par l'autorité territoriale doivent être étayés par des éléments probants, attestant la matérialité et l'exactitude des faits.

- **La perte de confiance** : elle se définit par la dégradation de la nécessaire relation de confiance entre l'autorité territoriale et l'agent titulaire de l'emploi fonctionnel, qui rend impossible, dans l'intérêt du service, la poursuite de leur collaboration.

À titre d'exemple :

- « perte de la nécessaire confiance du maire et de l'équipe municipale dans le directeur général des services, notamment en sa qualité de technicien de la finance et de manager et la divergence d'appréciation de la notion d'intérêt général entre l'équipe et lui-même » ; « divergences de vues entre le maire et l'agent » (CAA Paris du 8 novembre 2011, req. n° 01PA03601)
- l'agent « 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 » ; « la disparition du lien de confiance nécessaire au bon accomplissement des missions qui étaient dévolues » à l'agent (CAA Paris du 18 mars 2004, req. n° 00PA03563)
- « altercation avec un Adjoint au Maire, que le juge pénal a ultérieurement déclaré coupable de violences volontaires à son encontre » ; « les différends d'ordre professionnel qui avaient conduit à l'incident étaient de nature à entraîner une perte de confiance de l'autorité territoriale » (CE du 7 janvier 2004, req. n° 250616)

- **L'intérêt général tiré de l'indisponibilité de l'agent** : la fin de fonctions anticipée peut être justifiée par l'état de santé de l'intéressé jugé incompatible avec l'exercice normal de ses fonctions, eu égard à leur importance (CAA Douai du 19 juin 2003, req. n° 00DA00054).

Le juge administratif, lorsqu'il est saisi de la légalité d'une telle décision, opère un contrôle restreint portant sur l'exactitude matérielle des faits, l'erreur de droit, le détournement de pouvoir et l'erreur manifeste d'appréciation.

B - LA PROCEDURE DE LA FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

1. Le non-renouvellement au terme normal du détachement

-Le détachement sur emploi fonctionnel ne peut excéder 5 ans (par périodes renouvelables).

Lorsque l'autorité territoriale envisage, à l'occasion de l'expiration du terme normal du détachement, de ne pas renouveler le détachement sur l'emploi fonctionnel, le **détachement de l'intéressé est prorogé, de plein droit**, de la durée nécessaire pour lui permettre de bénéficier des dispositions des articles L. 544-1 et s. du CGFP (= anc. art. 53 de la loi n° 84-53) (développées ci-dessous).

- articles 4-1 et s. du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 susvisé

Ainsi, l'intéressé peut bénéficier de certaines dispositions de l'article L. 544-1 du CGFP relatives aux garanties procédurales (CE du 31 mars 2010, req. n° 306978), à savoir :

- un **entretien préalable** de l'autorité territoriale avec l'agent
- l'**information** de l'assemblée délibérante et de l'instance de gestion (CDG/CNFPT)

Le non-renouvellement prend effet le 1^{er} jour du 3^e mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Cette décision de non-renouvellement n'aura pas à être motivée.

L'agent cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration.

2. La fin anticipée du détachement sur emploi fonctionnel dite « décharge de fonctions » (articles L. 544-1 à L. 544-7 = anc. art. 53 de la loi n° 84-53)

• Date de la décision

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents qu'après un délai de 6 mois suivant :

- soit leur nomination dans l'emploi
- soit la désignation de l'autorité territoriale par l'assemblée délibérante, à la suite d'élections

Ce délai de 6 mois n'est pas applicable aux agents nommés par recrutement direct.

Cette interdiction de mettre fin au détachement du titulaire de l'emploi fonctionnel s'applique également en cas de réélection de l'exécutif local (CE du 21 juillet 2006, req. n° 279502).

Ce délai empêche toute signature de décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel dans les 6 mois suivant la date de l'élection de l'exécutif ou la date de nomination dans l'emploi fonctionnel.

Ce délai doit être respecté même quand la même autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante.

- article L. 544-1 du CGFP

• Élaboration d'un protocole

Nouveautés introduites
par la Loi « TFP »

Pendant le délai de 6 mois, l'autorité territoriale permet à l'agent 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 prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel.

Il 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

À noter : cette disposition a été introduite par l'article 77 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique et devra s'articuler avec la disposition relative au délai de 6 mois.

- article L. 544-3 du CGFP

• Entretien préalable

Un entretien préalable entre l'autorité territoriale et l'agent est **obligatoire** et doit être visé dans l'arrêté de fin de fonctions avec la date à laquelle il s'est déroulé.

Cet entretien est prévu pour permettre à l'agent de **présenter ses observations** à l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale doit s'assurer qu'il n'y ait **pas d'ambiguïté sur la nature de l'entretien** afin notamment que l'agent puisse prendre connaissance de son dossier, et ce même en absence de disposition législative ou réglementaire relative à la forme de cette convocation.

Si la collectivité doit préciser l'objet de l'entretien préalable dans la convocation, elle n'est pas tenue d'en préciser les motifs.

À noter : cet entretien doit être mené, compte tenu de la nature particulière des fonctions exercées par ces agents, directement par la seule autorité territoriale et non par un agent des services (CE du 16 décembre 2013, req. n° 367007).

L'absence de l'agent à l'entretien du fait d'un congé de maladie, n'est pas un motif d'irrégularité de la procédure, sauf s'il justifie de manière explicite qu'il ne peut y assister. Dans ce cas, la collectivité devra procéder à une nouvelle convocation.

À noter : la circonstance que l'agent soit en congé maladie à la date à laquelle est prévu l'entretien et que l'intéressé se fonde sur cet élément pour faire valoir l'irrégularité de la procédure n'est pas un motif retenu pour annuler la procédure, particulièrement si l'agent n'a pas demandé de report ou démontré l'impossibilité dans laquelle il se trouve de se rendre à l'entretien (CAA de Paris du 8 novembre 2004, req. n° 01PA02627).

- **Communication du dossier administratif**

La décharge de fonctions doit être précédée de la communication du dossier individuel de l'agent puisqu'il s'agit d'une mesure prise en considération de la personne (CAA Bordeaux du 22 juin 2004, req. n° 00BX00354).

- **Information de l'assemblée délibérante et du CNFPT/CDG**

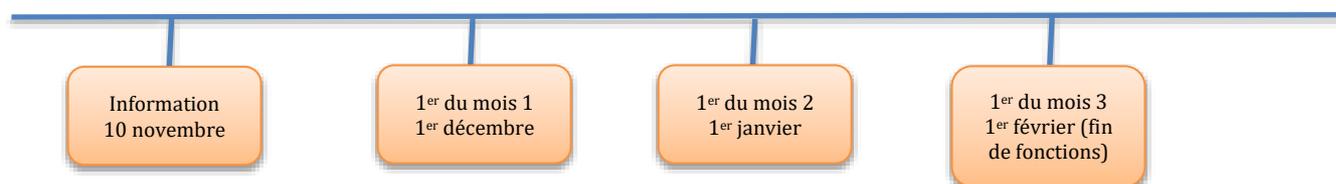
Afin d'assurer la publicité et la transparence de cet acte, il doit faire l'objet d'une information de l'assemblée au moins 2 mois avant la mise en œuvre de la décision. Cette information doit ensuite être transmise immédiatement au CDG (fonctionnaire A) ou au CNFPT (fonctionnaire A+).

- **Date d'effet**

La fin des fonctions de l'agent prend effet le 1^{er} jour du 3^e mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

A noter : le juge administratif a précisé que la décision de mettre fin aux fonctions est illégale si elle est prise avant le terme des 6 mois, même si sa prise d'effet est fixée à une date postérieure à ce délai (CAA Nancy du 3 février 2005, req. n° 02NCO0302)

À titre d'exemple :



- **Motivation**

La décision mettant fin aux fonctions de l'agent détaché est considérée comme une décision individuelle défavorable retirant une décision créatrice de droits.

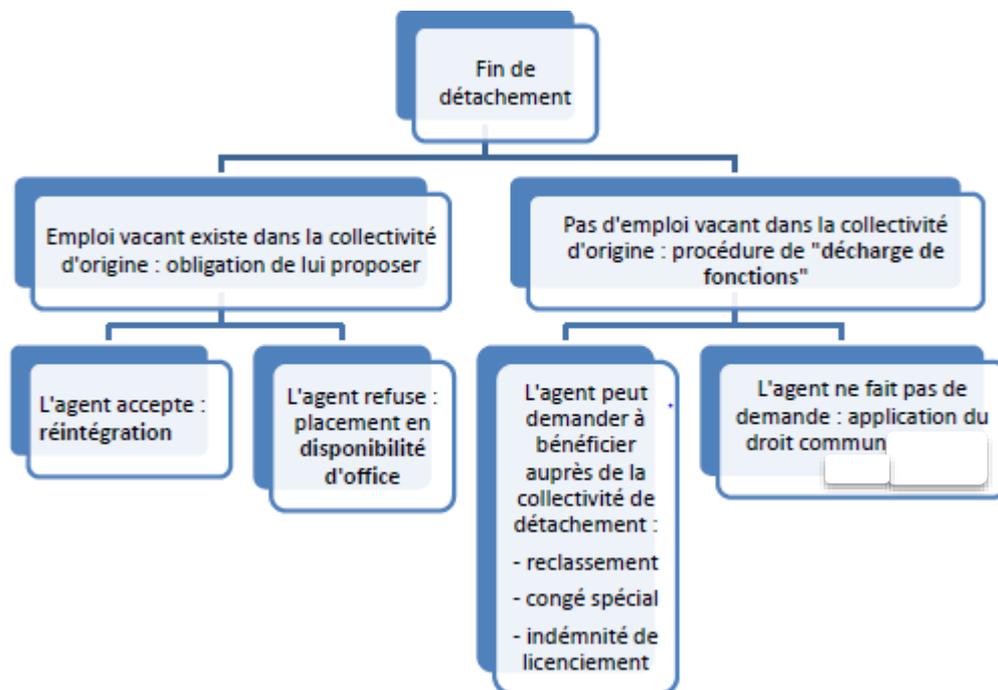
Ainsi, les motifs de cette décision doivent être mentionnés dans l'arrêté de fin de fonctions.

C - LES CONSEQUENCES DE LA FIN DE DETACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Au vu du tableau des effectifs, soit :

- le fonctionnaire peut être réintégré dans un emploi vacant correspondant à son grade
- faute d'emploi vacant, l'agent a le choix entre le reclassement, le congé spécial ou le licenciement assorti d'une indemnité

➤ article L. 544-4 du CGFP



1. Réintégration

Si un emploi correspondant au grade de l'agent est vacant, la collectivité doit le proposer obligatoirement au fonctionnaire sous peine de commettre une faute engageant sa responsabilité.

Par emploi vacant, on doit entendre l'emploi non occupé par un fonctionnaire et non supprimé, au vu du tableau des effectifs de la collectivité, tel qu'annexé au budget voté pour l'année en cours.

À noter : la collectivité n'a pas à tenir compte d'une quelconque spécialisation du poste ou du fonctionnaire pour le décompte des vacances ou pour refuser la réintégration. En effet, un agent à vocation à occuper n'importe quel emploi de son grade (CAA de Bordeaux du 14 mars 2006, req. n° 02BX01439).

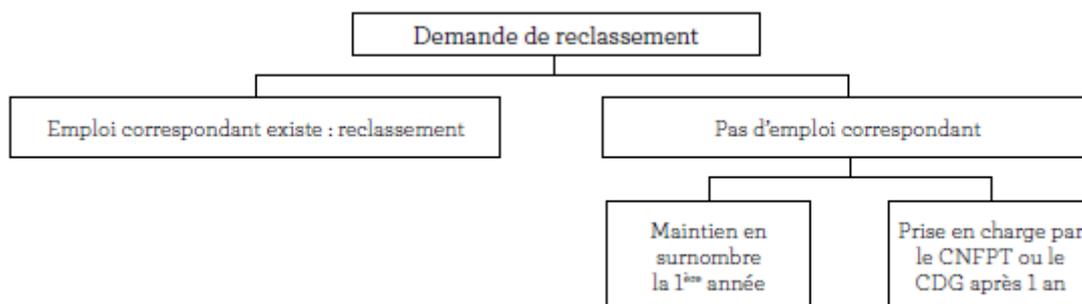
L'agent réintégré perd le bénéfice du régime indemnitaire et des avantages afférents à l'emploi fonctionnel.

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.

➤ articles L. 513-21, L. 513-22, L. 513-24, L. 513-26, L. 513-11 du CGFP (= anc. art. 67 de la loi n° 84-53)

Ainsi si un emploi correspondant au grade de l'agent est vacant, le fonctionnaire ne pourra pas demander le bénéfice des garanties accordées dans le cadre de la procédure de décharge des fonctions de l'article L. 544-4 du CGFP.

2. Reclassement (articles L. 544-4, L. 542-1, L. 542-4 à L. 542-35 du CGFP = anc. art. 53, 97 et 97 bis de la loi n° 84-53)



- **Maintien en surnombre**

- **Durée** : si la collectivité ne peut offrir un emploi correspondant au grade du fonctionnaire, il est maintenu en surnombre pendant 1 an au plus.

Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut demander à être pris en charge avant la fin de la période en surnombre ; il est alors fait droit à sa demande le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant sa demande.

- **Rémunération** : il est rémunéré par la collectivité : traitement indiciaire du grade / SFT / indemnité de résidence.

- **Recherche de reclassement** : durant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité.

De même, l'agent peut faire l'objet d'un **détachement** ou d'une **intégration directe** dans la même collectivité, sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois, mais cette éventualité suppose que les dispositions relatives au détachement ou à l'intégration directe contenues dans le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil soient respectées, notamment quand elles fixent des conditions de diplômes ou de fonctions exercées.

Sont également examinées les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans **l'un des trois versants de la fonction publique**.

Par ailleurs, le CNFPT (catégorie A+) ou le CDG (autres agents) examinent aussi toutes les possibilités de reclassement.

➤ articles L. 542-4 à L. 542-5 du CGFP

- **Prise en charge**

Nouveautés introduites par la Loi « TFP »

À l'issue de cette période de surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par l'instance de gestion (CDG/CNFPT), sans que cela constitue une mutation.

CNFPT (fonctionnaires de catégorie A+)	CDG
administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux, bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs territoriaux en chef	- autres fonctionnaires de catégorie A - ensemble des fonctionnaires de catégories B et C

➤ articles L. 542-6 et s. du CGFP

– **Rémunération et missions :**

L'intéressé est rémunéré par ces organismes sur la base de **l'indice qu'il détient dans son grade** (traitement indiciaire (indice détenu dans son grade) / SFT / indemnité de résidence).

Toutefois, cette rémunération est dégressive : elle est versée à hauteur de **100 % la première année de prise en charge**, puis est ensuite **réduite de 10 % chaque année** (depuis la publication de la loi n° 2019-828 dite de TFP).

La rémunération nette perçue par le fonctionnaire est, le cas échéant, réduite du montant des autres rémunérations nettes qu'il pourrait percevoir au titre du cumul d'activités.

Durant cette période, le CDG/CNFPT peut lui confier des missions (y compris dans le cadre de la mise à disposition de droit commun - articles L. 512-6, L. 512-7, L. 512-12 = anc. art. 61 de la loi n° 84-53).

Dans ce cas, le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du **régime indemnitaire** du CDG/CNFPT correspondant à son grade (si une délibération le prévoit).

Rémunération d'un FMPE (traitement indiciaire + accessoires) pris en charge à compter de la promulgation de la loi n°2019-828 du 6 août 2019		
Année de prise en charge	Dispositif en vigueur avant la loi n°2019-828 du 6 août 2019	Dispositif issue de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
1 ^{ère} année	100%	100%
2 ^{ème} année	100%	90%
3 ^{ème} année	95%	80%
4 ^{ème} année	90%	70%
5 ^{ème} année	85%	60%
6 ^{ème} année	80%	50%
7 ^{ème} année	75%	40%
8 ^{ème} année	70%	30%
9 ^{ème} année	65%	20%
10 ^{ème} année	60%	10%
11 ^{ème} année	55%	Licenciement*
12 ^{ème} année	50%	
Années suivantes	50%	

Tableau issu de la Note d'information de la DGCL du 16 décembre 2019

➤ article L. 542-15 du CGFP

– **Accompagnement du fonctionnaire et projet personnalisé :**

-Dans les 3 mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le CDG/CNFPT élaborent conjointement un **projet personnalisé** destiné à favoriser son retour à l'emploi.

Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation que l'agent est tenu de suivre.

-Le fonctionnaire a l'**obligation de faire état tous les 6 mois** à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

L'instance qui prend en charge le fonctionnaire doit exercer un contrôle sur la réalité des démarches accomplies par l'agent en vue de retrouver un emploi dans un délai raisonnable. Elle vérifie que l'agent a bien postulé sur certaines offres d'emplois transmises. Dans le cas contraire, la collectivité assujettie à la contribution de prise en charge pourrait demander réparation du préjudice pécuniaire subi du fait du maintien de cette contribution (TA Paris du 29 avril 2004, SIVOM d'Uchaux).

➤ article L. 542-10 du CGFP

– **Contribution de la collectivité :**

Pendant la durée de la prise en charge, la collectivité d'origine de l'agent verse une contribution dégressive au CDG/CNFPT.

	Collectivité affiliées à un CDG		Collectivité non-affiliée à un CDG	
1 ^{ère} et 2 ^e année	150 % traitement indiciaire de base versé	+ IR	200 % traitement indiciaire de base versé	+ IR
3 ^e année	100 % traitement indiciaire de base versé		100 % traitement indiciaire de base versé	
4 ^e année	75 % traitement indiciaire de base versé	+ SFT	100 % traitement indiciaire de base versé	+ SFT
5 ^e année et s. dans la limite de 10 ans	75 % traitement indiciaire de base versé		75 % traitement indiciaire de base versé	

Toutefois, si dans un délai de 2 ans à compter de la prise en charge, le centre n'a proposé aucun emploi à l'agent, les sommes dues par la collectivité sont réduites d'un montant égal au 1/10^e du montant dû.

Tout emploi vacant correspondant à son grade lui est proposé et l'agent est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le CDG/CNFPT.

La contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou qu'il bénéficie d'un congé spécial de droit).

➤ articles L. 542-25 à L. 542-33 du CGFP

– **Exonération de charges sociales :**

La collectivité qui recrute le fonctionnaire est exonérée du paiement des cotisations sociales afférentes à sa rémunération pendant 2 ans. Cette exonération ne porte que sur les charges patronales. En effet, les cotisations salariales sont supportées par l'agent.

Ces charges sont payées par le CDG/CNFPT, et remboursées par la collectivité qui avait mis fin au détachement.

À noter : à compter de l'entrée en vigueur du décret d'application de l'article 15 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 soit le **22 décembre 2019**, ces dispositions ne s'appliqueront pas lorsque l'emploi aura été supprimé en raison d'une décision qui s'imposait à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

➤ articles L. 542-34 et L. 542-35 du CGFP

– **Durée :**

La prise en charge ne peut excéder 10 ans.

Ainsi, au terme de la période de prise en charge financière, le fonctionnaire est :

- licencié
- ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Cependant, une fin anticipée de la prise en charge peut intervenir en cas :

- de **nouvelle affectation** sur un emploi permanent
- de **refus de 3 propositions de poste**

Après 3 refus d'offres d'emplois « fermes » correspondant à son grade, le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions de jouissance immédiate.

Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité d'origine. En cas de licenciement, les allocations pour perte d'emploi sont versées par le CDG/CNFPT et remboursées par la collectivité qui l'employait antérieurement.

- de **manquements aux obligations**, de manière grave et répétée, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par instance de gestion ; dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite

Cas particulier : les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019 et qui remplissent déjà les conditions ci-dessus, ou qui les remplissent dans les 6 mois suivant le 7 août 2019, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite 6 mois après la publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 publiée au Journal officiel du 7 août 2019

- article 79 II de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019
- articles L. 542-20 et L. 542-24 du CGFP

3. Congé spécial

Il existe 2 types de congé spécial ouverts aux fonctionnaires détachés sur un emploi de direction :
 - sur demande de l'agent, faculté de l'accorder par la collectivité
 - de droit, accordé par la collectivité, dans le cadre d'une « décharge de fonctions »

Sont exclus du congé spécial les contractuels recrutés sur les emplois de direction.

- articles L. 544-4, L. 544-10 à L. 544-16 du CGFP (= anc. art. 53 et 99 de la loi n° 84-53)
- articles 6 à 9 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 modifié

– Conditions :

Pour bénéficier d'un congé spécial discrétionnaire, l'agent qui en fait la demande doit :

- compter au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension
- ET être à moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite
- ET occuper son emploi depuis au moins 2 ans

À noter : si le congé spécial n'est pas demandé au titre de l'article L. 544-1 du CGFP (= anc. art. 53 de la loi n° 84-53), il n'est pas de droit.

De plus, une condition supplémentaire est requise, à savoir qu'aucun autre fonctionnaire ne doit en bénéficier déjà (article L. 544-10).

Pour le congé spécial de droit pouvant être accordé dans le cadre de la décharge de fonctions, seules 2 conditions sont requises :

- compter au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension
- ET être à moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite

Tableau d'âge d'ouverture des droits à pension (catégorie sédentaire) - décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État :

Année de naissance	Age de départ	Limite d'âge
1952	60 ans 9 mois	65 ans 9 mois
1953	61 ans 2 mois	66 ans 2 mois
1954	61 ans 7 mois	66 ans 7 mois
A partir de 1955	62 ans	67 ans

– **Demande :**

Congé spécial discrétionnaire	Congé spécial de droit
Demande durant le détachement	Demande : <ul style="list-style-type: none"> ○ dès la notification de la mesure de fin de fonctions ○ mais aussi à tout moment pendant la période de prise en charge
Demande possiblement accordée sous réserve qu'aucun autre fonctionnaire n'en bénéficie déjà	Demande accordée de droit sous réserve qu'il n'y ait pas d'emploi vacant correspondant au grade du fonctionnaire
Demande accordée par l'autorité territoriale qui a nommé le fonctionnaire dans l'emploi fonctionnel	
Cas particulier : cas du détachement sur EF dans une autre collectivité → congé accordée par l'autorité d'accueil	
Cas particulier : cas du congé spécial demandé pendant la période de prise en charge par l'instance de gestion (CDG/CNFPT) → congé accordée par l'autorité qui a mis fin à l'EF	

À compter du placement en congé spécial, la situation du fonctionnaire est irréversible. Sa carrière est gelée et ne peut bénéficier d'un avancement, d'une mobilité statutaire dans une autre collectivité ou fonction publique.

– **Durée :**

Le congé spécial prend fin et le fonctionnaire est admis d'office à la retraite :

- lorsqu'il a atteint la limite d'âge
- au plus tard au terme de **5 ans**

Cas particulier - durée limitée (article L. 544-13 du CGFP) : le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé spécial de droit octroyé **pendant la prise en charge** est mis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel il réunit les conditions requises pour obtenir une pension avec **liquidation immédiate à taux plein**.

– **Rémunération et émoluments :**

Le fonctionnaire perçoit, pendant le congé spécial, une rémunération égale au montant du traitement indiciaire (**indice détenu dans son grade**) atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, le cas échéant.

Cette rémunération est versée par la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel.

Lorsque le fonctionnaire en congé spécial exerce, pendant le congé spécial, une activité rémunérée, la rémunération perçue est réduite comme suit :

Émoluments perçus au titre du cumul d'activité	Réduction de la rémunération
> 1/2 rémunération	-1/3
> 2/3 rémunération	-1/2
> 100 % rémunération	-2/3
> 125 % rémunération	-100 %
Dans tous les cas où les émoluments 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	-100 %
Le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année , le bénéficiaire du congé spécial informe l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou a exercées au cours du semestre précédent en précisant l'identité de son employeur et le montant des émoluments que celui-ci a versés.	
Dans le cadre de ce cumul d'activités, étant toujours fonctionnaire, il doit respecter ses obligations notamment en termes de déontologie, et s'expose ainsi à des sanctions en cas de non-respect desdites obligations	

➤ articles 8 et 9 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 susvisé

– **Droit à pension :**

Le temps passé en position de congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension et la liquidation de cette dernière.

Pendant ce temps, le bénéficiaire du congé spécial et la collectivité qui l'a prononcé doivent acquitter auprès de la CNRACL les retenues et contributions pour pension.

4. Licenciement et indemnité de licenciement

Le fonctionnaire qui, dans le cadre de la mise en œuvre des garanties de la « décharge de fonctions » choisit l'option du licenciement doit présenter expressément une demande.

- articles L. 544-4, L. 544-6 du CGFP (= anc. art. 53 et 98 de la loi n° 84-53)
- articles 1 à 5 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 modifié

– **Délais :**

-Le fonctionnaire doit formuler une demande dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel la décision de fin de fonctions lui a été notifiée.

À noter : au-delà de ce délai, il bénéficie de la procédure de reclassement.

-Cette indemnité est payable en totalité, dans les 3 mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande.

– **Montant :**

Le montant de l'indemnité est égal à **1 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 inférieur à 1 année ni supérieur à 2 années de traitement

À noter : la majoration des 10 % est comprise dans le montant maximum.

Cas particulier : le montant de l'indemnité **ne peut être supérieur à 1 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'1 an après cette date
- ET qu'il a accompli 37,5 de services effectifs

– **Services retenus :**

Sont pris en compte pour déterminer le montant de l'indemnité :

- les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, 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.

– **Traitement retenu :**

Le mois de traitement retenu servant de base de calcul est :

- le **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

5. Liquidation de la pension retraite

Principe : le montant de la pension est calculé en multipliant le pourcentage de liquidation tel qu'il résulte de l'application de l'article 16 [75%] par le traitement soumis à retenue afférent à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis 6 mois au moins par le fonctionnaire au moment de la cessation des services valables pour la retraite ou, à défaut, par le traitement soumis à retenue afférent à l'emploi, grade, classe et échelon antérieurement occupés d'une manière effective, sauf s'il y a eu rétrogradation par mesure disciplinaire.

Exception : la pension peut être calculée, dans les conditions prévues à l'article L. 15 du code des pensions civiles et militaires de retraite, sur la base du traitement soumis à retenue afférent à la **grille de rémunération propre à l'emploi fonctionnel**, lorsque le fonctionnaire a détenu pendant 4 ans au moins au cours des 15 dernières années l'un des emplois visés à l'article L. 412-6 du CGFP (= *anc. art. 53 de la loi n° 84-53*).

Pour bénéficier d'une pension calculée sur le traitement plus élevé afférent à l'emploi de direction, le fonctionnaire doit, sous peine de forclusion :

- en faire la demande dans un délai d'un an à compter de la cessation des fonctions et,
- ET verser les retenues pour pension sur la base du dernier traitement perçu pendant les 6 derniers mois précédant la cessation de fonctions de l'emploi fonctionnel

À défaut, les cotisations seront versées sur la base du dernier traitement afférent à l'indice antérieurement détenu.

- article 17 I du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

À noter : si l'agent a été détaché sur un emploi de direction au cours des 15 dernières années d'activité mais ne l'occupe plus lors de son départ à la retraite, le montant de sa pension peut être néanmoins calculé à sa demande sur le traitement soumis à retenue pour pension afférent à l'emploi de direction.

D - LA FIN DE FONCTIONS DU CONTRACTUEL NOMME SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Les garanties des fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel ne sont pas applicables aux contractuels recrutés directement sur les fondements de l'article L. 343-1 du CGFP (= *anc. art. 47 de la loi n° 84-53*).

Ainsi, un agent contractuel nommé dans un emploi de direction peut être licencié dans l'intérêt du service, sans avoir l'obligation de rechercher à reclasser l'agent avant de le licencier, au vu des règles de droit commun applicables aux licenciements de contractuel de droit public.

- articles 39-3 III et 39-5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

E - L'ARTICULATION AVEC LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Nouveautés introduites
par la Loi « TFP »

L'article 72 de la loi du 6 août 2019, instaure à titre expérimental un dispositif de rupture conventionnelle du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Aussi, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, les fonctionnaires détenteurs d'un emploi fonctionnel devraient pouvoir bénéficier d'un tel dispositif car ils ne figurent pas dans les cas d'exclusions de ce dispositif expérimental.

- décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

* * *

* *

ANNEXES

ANNEXE 1 - Combinaison entre les différentes dispositions des emplois fonctionnels et de certains statuts particuliers

- Décret n° 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° 88-546 du 6 mai 1988 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° 90-128 du 9 février 1990 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° 2016-2003 du 30 décembre 2016 relatif à l'emploi de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours

Emplois fonctionnels de DGS	Dispositions des décrets relatifs aux emplois de direction	Dispositions propres aux statuts particuliers
DGS des communes de 2 à 10 000 hab.	Seuls les fonctionnaires de catégorie A	attaché / attaché principal ingénieur / ingénieur principal
DGS des communes de 10 à 20 000 hab. DGS des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 à 20 000 hab. <i>Directeur de CCAS ou CIAS assimilables à une commune de 10 000 hab. ***</i> <i>Directeur des Syndicats d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 hab. ***</i> <i>Directeur des syndicats intercommunaux, syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces 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 10 000 hab. ***</i>	Seuls les fonctionnaires de catégorie A	attaché / attaché principal / attaché hors classe / directeur territorial ingénieur / ingénieur principal / ingénieur hors classe
DGS des communes de 20 à 40 000 hab. DGS des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 à 40 000 hab.	Seuls les fonctionnaires de catégorie A	attaché / attaché principal / attaché hors classe / directeur territorial ingénieur / ingénieur principal / ingénieur hors classe
DGS des communes de 40 à 80 000 hab. DGS des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 à 80 000 hab.	Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils	cadre d'emplois des : -administrateurs territoriaux -ingénieurs en chef territoriaux

	<p>sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1re catégorie ou du grade d'ingénieur en chef.</p> <p>En outre, les attachés territoriaux hors classe et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020 * (<i>exemple : directeurs territoriaux</i>)</p> <p style="text-align: right;">[* IB 1020 depuis le 1^{er} janvier 2021 - auparavant 999]</p>	
DGS des communes de 80 à 150 000 hab.	<p>Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B</p> <p>Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1re catégorie ou du grade d'ingénieur en chef.</p>	<p>cadre d'emplois des :</p> <ul style="list-style-type: none"> -administrateurs territoriaux -ingénieurs en chef territoriaux
DGS des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 80 à 150 000 hab.		
DGS des communes de 150 à 400 000 hab.		
DGS des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 150 à 400 000 hab.		
DGS des communes de + 400 000 hab.		
DGS des métropoles, des établissements territoriaux de la métropole du Grand Paris, des communautés urbaines ou des communautés d'agglomération assimilées à des communes de + de 400 000 hab.		
DGS des établissements publics locaux assimilés à des communes de + de 400 000 hab. (<i>hors établissements susvisés</i>)		
DGS des départements jusqu'à 900 000 hab.		
DGS des régions jusqu'à 2 000 000 hab.		
DGS des régions de + de 2 000 000 hab.		
DGS de la Région d'Île de France		
DGS des départements de + 900 000 hab.		
DGS du CNFPT		

Emplois fonctionnels de DGA	Dispositions des décrets relatifs aux emplois de direction	Dispositions propres aux statuts particuliers
DGA des communes de 10 à 20 000 hab.	Seuls les fonctionnaires de catégorie A	/
DGA des communes de 20 à 40 000 hab.		
DGA des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 à 40 000 hab.	Seuls les fonctionnaires de catégorie A	/

<p>Directeur adjoint de CCAS ou CIAS assimilables à une commune de 20 000 hab.***</p> <p>Directeur des Syndicats d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 20 000 habitants ***</p> <p>Directeur des syndicats intercommunaux, syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces 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 20 000 hab. ***</p>		
<p>DGA des communes de 40 à 150 000 hab.</p> <p>DGA des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 à 150 000 hab.</p>	<p>Seuls les fonctionnaires de catégorie A</p>	<p>cadre d'emplois des :</p> <p>-administrateurs territoriaux -ingénieurs en chef territoriaux</p>
<p>DGA des communes de 150 à 400 000 hab.</p> <p>DGA des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 150 à 400 000 hab.</p>	<p>Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B</p> <p>Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1re catégorie ou du grade d'ingénieur en chef.</p> <p>En outre, les attachés territoriaux hors classe et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020 * (<i>exemple : directeurs territoriaux</i>)</p> <p style="text-align: right;">[* IB 1020 depuis le 1^{er} janvier 2021 - auparavant 999]</p>	<p>cadre d'emplois des :</p> <p>-administrateurs territoriaux -ingénieurs en chef territoriaux</p>
<p>DGA des communes de + de 400 000 hab.</p> <p>DGA des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de + de 400 000 hab.</p>	<p>Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B</p> <p>Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1re catégorie ou du grade d'ingénieur en chef.</p>	<p>cadre d'emplois des :</p> <p>-administrateurs territoriaux -ingénieurs en chef territoriaux</p>
<p>DGA des services des départements jusqu'à 900 000</p>	<p>Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B</p>	<p>cadre d'emplois des :</p> <p>-administrateurs territoriaux -ingénieurs en chef territoriaux</p>

	<p>Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1re catégorie ou du grade d'ingénieur en chef.</p> <p>En outre, les attachés territoriaux hors classe et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020 * (<i>exemple : directeurs territoriaux</i>)</p> <p style="text-align: right;">[* IB 1020 depuis le 1^{er} janvier 2021 - auparavant 999]</p>	
<p>DGA des services des départements de + de 900 000 hab.</p> <p>DGA du CNFPT</p>	<p>Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B</p> <p>Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1re catégorie ou du grade d'ingénieur en chef.</p>	
<p>DGA des services des régions jusqu'à 2 000 000 hab.</p>	<p>Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B</p> <p>Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1re catégorie ou du grade d'ingénieur en chef.</p> <p>En outre, les attachés territoriaux hors classe et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020 * (<i>exemple : directeurs territoriaux</i>)</p> <p style="text-align: right;">[* IB 1020 depuis le 1^{er} janvier 2021 - auparavant 999]</p>	
<p>DGA des services des régions de + de 2 000 000 hab.</p> <p>DGA de la Région d'Île de France</p>	<p>Seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B</p> <p>Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1re catégorie ou du grade d'ingénieur en chef.</p>	

Emplois fonctionnels de DGST	Dispositions des décrets relatifs aux emplois de direction	Dispositions propres aux statuts particuliers
DST des communes de 10 à 20 000 hab.	Seuls les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur ou d'ingénieur principal du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 750	
DGST des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 à 20 000 hab.	Seuls les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur ou d'ingénieur principal du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 750	ingénieurs / ingénieurs principaux / ingénieurs hors classe
DST des communes de 20 à 40 000 hab. DGST des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 à 40 000 hab.	Seuls les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur, d'ingénieur principal ou d'ingénieur hors classe du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 750	ingénieurs / ingénieurs principaux / ingénieurs hors classe
DGST des communes de 40 à 80 000 hab. DGST des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 à 80 000 hab.	Seuls les fonctionnaires titulaires des grades d'ingénieur principal ou d'ingénieur hors classe du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, les fonctionnaires du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 966	ingénieurs / ingénieurs principaux / ingénieurs hors classe / ingénieurs en chef
DGST des communes de 80 à 150 000 hab. DGST des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 80 à 150 000 hab.	seuls les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade relevant d'un corps doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle B	ingénieurs en chef
DGST des communes de 150 à 400 000 hab. DGST des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 150 à 400 000 hab.	seuls les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade relevant d'un corps doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle B	ingénieurs en chef
DGST des communes de + de 400 000 hab. DGST des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de + de 400 000 hab.	seuls les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade relevant d'un corps doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle B	ingénieurs en chef

ANNEXE 2 - Synthèse des règles d'assimilation

Article 1 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
et décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux

Collectivités et établissements	Règles d'assimilation
Métropoles, les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, les communautés urbaines et leurs principales villes-centres, les communautés d'agglomération, les communautés d'agglomération nouvelle, les syndicats d'agglomération nouvelle et les communautés de communes	Assimilés à des communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées
Directeur de délégation du CNFPT	Ne peut être assimilé à un emploi supérieur à celui de DGA des services d'un département de + 900 000 hab.
CNFPT	Assimilé à un département de plus de 900 000 habitants
CIG mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984	Assimilés à un département de plus de 900 000 habitants
CDG	Assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XI, en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres
syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales et de groupements de ces collectivités (= « fermés »)	Assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants en tenant compte des compétences, de l'importance du budget, du nombre et de la qualification des agents à encadrer
CCAS et les CIAS	Assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants en tenant compte de l'importance du budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer

→ Les conditions de création reposent sur des seuils démographiques déterminés à partir des résultats du recensement de la population (totale) pour les communes.

ANNEXES COMPLEMENTAIRES mentionnées dans 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

CENTRES DE GESTION (1)	COMMUNES
De 5.000 agents à 9.000 agents au plus.	De plus de 20.000 habitants à 40.000 habitants au plus.
De plus 9.000 agents à 12.000 au plus	De plus de 40.000 habitants à 80.000 habitants au plus.
De plus de 12.000 agents à 20.000 agents au plus	De plus de 80.000 habitants à 150.000 habitants au plus
De plus de 20.000 agents à 20.000 agents au plus	De plus de 150.000 habitants à 400.000 habitants au plus
De plus de 30.000 agents.	De plus de 400.000 habitants

(1) Les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux publiée par l'INSEE .

EMPLOI DE DIRECTEUR	EMPLOI DE DIRECTEUR GENERAL des services des communes
Directeur de caisse de crédit municipal	Directeur général des services de communes de 20 000 habitants à 40 000 habitants
Directeur de caisse de crédit municipal habilitée à exercer les activités de crédit mentionnées au I de l'article L. 514-1 du code monétaire et financier	Directeur général des services de communes de 80 000 habitants à 150 000 habitants

ARRONDISSEMENTS ET GROUPE D'ARRONDISSEMENTS des communes de Lyon et de Marseille	COMMUNES
De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus	De plus de 10 000 habitants à 20 000 habitants au plus
De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus	De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus
De plus de 80 000 habitants à 170 000 habitants au plus	De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus

CONSEILS DE TERRITOIRE de la métropole d'Aix-Marseille-Provence	COMMUNES
De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus	De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus
De plus de 80 000 habitants à 150 000 habitants au plus	De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus
De plus de 150 000 habitants à 400 000 habitants au plus	De plus de 80 000 habitants à 150 000 habitants au plus
De plus de 400 000 habitants	De plus de 150 000 habitants à 400 000 habitants au plus

- **membres cadres d'emplois des attachés** → emplois de direction des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes et des établissements publics locaux assimilés
- **grade d'attaché principal** → des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants
- **grade d'attaché hors classe** → mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants
- **grade de directeur territorial (en voie d'extinction)** → des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants

Services d'incendie et de secours (SDIS)	<i>Décret n° 2016-2003 du 30 décembre 2016 relatif à l'emploi de directeur départemental et directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours</i>
Directeur de SDIS	Colonels, colonels hors classe et contrôleurs généraux relevant du cadre d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers professionnels
Directeur adjoint de SDIS	