

**Service**  
**CARRIÈRES**



centre de gestion de l'eure  
fonction publique territoriale

# L'emploi fonctionnel

**Édition 2023**

## 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 : RDFS1609100C)*
- *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*

# Sommaire

<b>I/ LE SEUIL DE CRÉATION DES EMPLOIS FONCTIONNELS .....</b>	<b>3</b>
<b>II/ LA PROCÉDURE DE NOMINATION .....</b>	<b>3</b>
<b>III/ AGENTS TITULAIRES DE CATÉGORIE A .....</b>	<b>4</b>
<b>3.1 La procédure de détachement pour les titulaires.....</b>	<b>4</b>
<b>3.2 La situation administrative des agents nommés sur un emploi fonctionnel .....</b>	<b>4</b>
<b>3.3 La fin de fonction.....</b>	<b>6</b>
3.3.1 À l'initiative de l'agent.....	6
3.3.2 À l'initiative de la collectivité d'origine.....	6
3.3.3 À l'initiative de la collectivité d'accueil : la décharge de fonction.....	6
3.3.3.a) Généralité sur la procédure.....	8
3.3.3.b) L'entretien préalable.....	8
3.3.3.c) L'information .....	9
<b>3.4 Les conséquences de la fin de fonction.....</b>	<b>9</b>
3.4.1 Le maintien en surnombre et le reclassement .....	9
3.4.1.a) La rémunération pendant le maintien en surnombre .....	10
3.4.1.b) La prise en charge par le CDG ou le CNFPT .....	10
3.4.1.c) Rémunération de l'agent pendant la prise en charge .....	10
3.4.1.d) Coût de la prise en charge pour l'employeur .....	11
3.4.2 Le licenciement.....	11
3.4.3 Le congé spécial.....	12
3.4.3.a) Durée.....	13
3.4.3.b) Rémunération .....	13
<b>IV/ LE RECRUTEMENT DIRECT .....</b>	<b>15</b>
<b>4.1 La procédure .....</b>	<b>16</b>
<b>4.2 Le recrutement.....</b>	<b>16</b>
4.2.a) Exigences à l'égard des candidats .....	16
4.2.b) Le contrat .....	16
4.2.c) Rémunération .....	17
<b>4.3 La fin de fonction.....</b>	<b>17</b>



### Définition :

Les emplois fonctionnels sont des emplois administratifs et techniques de direction distincts des cadres d'emplois classiques qui composent les filières de la fonction publique territoriale. Ils sont accessibles à certains fonctionnaires de catégorie A uniquement par voie de détachement. La création des emplois fonctionnels est subordonnée à des conditions de strates démographiques.

## I/ Le seuil de création des emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels ne peuvent être créés qu'en respectant les seuils démographiques.

Pour les établissements publics, ce seuil est déterminé par assimilation à une commune (décret n° 2000-954 du 22/09/2000). Toutes les collectivités ne sont pas autorisées à créer des emplois fonctionnels.

Seuils de création des emplois fonctionnels dans les :	Emplois administratifs de direction		Emplois de directeur général et directeur des services techniques
	Directeur général des services (DGS)	Directeur adjoint des services (DGA)	
Communes	2 000 habitants	10 000 habitants	10 000 habitants
Établissements publics	10 000 habitants	20 000 habitants	10 000 habitants

## II/ La procédure de nomination

Dans un premier temps, il faut que la collectivité crée un emploi si celui-ci ne figure pas au tableau des effectifs.

La création ou la vacance d'emploi doit faire l'objet d'une déclaration auprès du site emploi territorial du centre de gestion (CDG). Cette déclaration est un préalable à la nomination sous peine que celle-ci soit frappée de nullité.

La collectivité ou l'EPCI doit également prendre en compte le nombre d'habitants de son territoire car les emplois fonctionnels sont structurés par strate démographique.

Les emplois fonctionnels de Directeur Général des Services des communes (DGS) et Directeur Général Adjoint des services sont répartis de la manière suivante :

Directeur général des services (DGS) ouvert uniquement aux titulaires	Directeur général adjoint des services (DGA) ouvert uniquement aux titulaires
de 2 000 à 10 000 habitants de 10 000 à 20 000 habitants de 20 000 à 40 000 habitants	de 10 000 à 20 000 habitants de 20 000 à 40 000 habitants
DGS ouvert aux titulaires et contractuels	DGA ouvert aux titulaires et contractuels
de 40 000 à 80 000 habitants de 80 000 à 150 000 habitants de 150 000 à 400 000 habitants de plus de 400 000 habitants	de 40 000 à 150 000 habitants de 150 000 à 400 000 habitants de plus de 400 000 habitants

Deux possibilités : par détachement (procédure de droit commun pour les titulaires uniquement) ou par la voie du recrutement direct contractuel (article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984).

La procédure de renouvellement est identique à la demande initiale de détachement.

## III/ Agents titulaires de catégorie A

### 3.1 La procédure de détachement pour les titulaires

Seuls peuvent être détachés les fonctionnaires de catégorie A titulaires. Certains emplois fonctionnels ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires territoriaux remplissant des conditions particulières de grade, d'indice terminal et de strates démographiques précisées dans les dispositions statutaires.

Le fonctionnaire **territorial** peut être détaché pour occuper un emploi fonctionnel soit au sein de la collectivité ou de l'établissement dont il relève, soit **au sein d'une autre collectivité**.

En outre, un fonctionnaire d'une autre fonction publique (Etat ou fonction publique hospitalière) pourra être détaché dans un emploi fonctionnel d'une commune d'au moins 2000 habitants.

Le détachement ainsi que le renouvellement de détachement dans un emploi fonctionnel ne requièrent plus l'avis de la Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le détachement ne peut excéder 5 ans et est renouvelable par périodes n'excédant pas cette durée. L'absence d'un terme express au détachement dans l'arrêté n'a pas pour effet de conférer à celui-ci une durée indéterminée. Dans ce cas, le détachement prend fin au terme de 5 ans.

**Classement** : En règle générale, le fonctionnaire est classé à l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine.

Il est toutefois prévu une disposition dérogatoire lorsque le fonctionnaire détaché dans l'un des emplois administratifs ou techniques de direction et qui a, en application de l'article 53 de la loi du 26/01/1984, occupé un emploi fonctionnel doté d'une échelle indiciaire identique ou inférieure et dont la fin de détachement dans cet emploi est intervenue depuis moins d'un an est classé à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice détenu dans l'emploi fonctionnel précédent (article 5 du décret n° 87-1101 du 30/12/1987 et article 4 du décret n° 90-128 du 09/02/1990).

### 3.2 La situation administrative des agents nommés sur un emploi fonctionnel

Le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel 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 son emploi fonctionnel. De même, les avancements d'échelon dans son emploi fonctionnel sont sans influence sur sa situation individuelle dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi d'origine.

Le fonctionnaire est nommé par arrêté de détachement sur emploi fonctionnel pour une durée limitée à 5 ans au maximum renouvelable.

L'agent est classé à un échelon d'indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son grade d'origine.

**Exemple :** un attaché à l'échelon 10 IB 778 – IM 640 depuis le 01/01/2022.

L'agent est détaché sur l'emploi fonctionnel de DGS de 10 000 à 20 000 habitants au 01/01/2023

L'agent sera placé sur l'échelon 4 IB 782 – IM 644 avec un reliquat d'ancienneté de 1 an

Il conserve son ancienneté dans l'échelon si le classement par détachement lui procure un avantage moindre, en termes de points d'indice, par rapport au prochain avancement d'échelon dont il aurait bénéficié s'il était resté dans son grade d'origine.

L'agent conserve, le cas échéant, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) en sus de son nouveau traitement indiciaire brut.

Si l'agent a précédemment occupé un emploi fonctionnel doté d'une échelle indiciaire inférieure ou équivalente au nouvel emploi, il est classé dans son nouvel emploi à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans le précédent emploi fonctionnel. 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.

**Exemple :** un attaché à l'échelon 10 IB 778 – IM 640 depuis le 01/01/2022.

L'agent était détaché sur l'emploi fonctionnel de DGS de 10 000 à 20 000 habitants du 01/01/2015 au 31/12/2022. Dernière situation au 31/12/2022 échelon 4 IB 782 – IM 644.ancienneté 1an

Nouveau détachement sur emplois fonctionnel de 20 000 à 40 000 habitants au 01/07/2023.

L'agent sera placé sur l'échelon 4 IB 802 – IM 659 avec un reliquat d'ancienneté de 1an et 7 mois

Cette règle n'est applicable que si la nomination dans le nouvel emploi intervient dans un délai au plus égal à un an de la fin de fonctions sur l'emploi fonctionnel précédent.

Si le traitement indiciaire afférent à son grade d'origine est/ou devient supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel occupé, l'agent perçoit le traitement de son grade d'origine.

Pour les emplois fonctionnels de DGS dans les communes de 2 000 habitants et plus, ce dernier a la possibilité de cumuler son régime indemnitaire avec une prime de responsabilité qui correspond au maximum à 15% du traitement brut (indemnité de résidence, SFT et primes non compris).

La procédure de renouvellement de détachement est identique à la demande initiale de détachement.

**Exemple :** Le maire d'une commune de 12 000 habitants souhaite détacher un attaché territorial sur le grade de directeur général de services.

L'agent est à l'échelon 7 du grade d'attaché, indice brut 635, indice majoré 532.

D'après les règles de classement, il sera détaché sur l'emploi fonctionnel de DGS d'une commune de 10 000 à 20 000 habitants à l'échelon 2, indice brut 676, indice majoré 563.

Ce classement conduit l'agent à gagner 41 points d'indice brut, gain supérieur à celui qu'il aurait tiré d'un prochain avancement d'échelon sur son grade d'origine [37 points d'indice brut (672-635)].

L'agent est donc détaché sur le grade de DGS d'une commune de 10 000 à 20 000 habitants, échelon 2 et sans ancienneté.

### 3.3 La fin de fonction

La fin de fonctions dans l'emploi fonctionnel intervient soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de la collectivité d'origine ou soit à l'initiative de la collectivité d'accueil.

Lorsqu'elle intervient à l'initiative de la collectivité d'accueil, elle constitue une décharge de fonctions.

Le fonctionnaire étant détaché sur un emploi fonctionnel peut se voir décharger de fonctions en cours de détachement ou au terme de celui-ci en cas de refus de renouvellement de la part de l'autorité territoriale.

La décharge de fonctions intervient généralement lors d'une alternance politique mais peut résulter d'autres motifs (indisponibilité physique, perte de confiance etc.). Cette fin de fonctions est encadrée par une procédure particulière définie à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale.

Elle permet à l'agent, à défaut de poste vacant dans sa collectivité d'origine, soit d'être pris en charge par le Centre de Gestion ou le CNFPT, soit de bénéficier d'une indemnité de licenciement ou du congé spécial. Néanmoins, ces garanties ne bénéficient qu'aux fonctionnaires ce qui exclut les agents recrutés par la voie du recrutement direct (agents contractuels de droit public) en vertu de l'article 47 de la loi n° 84-53 précitée.



*À noter que lorsque le fonctionnaire souhaite ne pas renouveler son détachement sur l'emploi fonctionnel, celui-ci est alors réintégré dans un emploi correspondant à son grade selon les règles du droit commun.*

#### 3.3.1 À 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 théorique de fin de détachement)	À compter de la fin théorique du détachement
Emploi vacant	Réintégré et affecté à l'emploi vacant	Réintégré et réaffecté sur l'emploi (à la 1 <sup>ère</sup> vacance ou création de poste)
Absence de poste vacant	- absence de réintégration - disponibilité d'office - absence de rémunération - absence d'ARE (QE AN n°69222 du 5 juil. 2005)	-maintien en surnombre pendant 1 an -prise en charge (CDG/CNFPT)

#### 3.3.2 À l'initiative de la collectivité d'origine

Cela suppose qu'un poste vacant correspondant au grade de l'agent existe au sein de la collectivité. L'agent est alors réintégré en cours ou au terme de son détachement en fonction de la demande de la collectivité.

#### 3.3.3 À l'initiative de la collectivité d'accueil : la décharge de fonction

La collectivité d'accueil peut :

- au terme du détachement, refuser le renouvellement.
- en cours de détachement, mettre un terme à celui-ci (la décharge de fonctions).

L'exécutif d'une collectivité territoriale dispose de motifs discrétionnaires pour mettre fin aux fonctions du titulaire d'un 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 fin de fonctions peut notamment intervenir en raison de la perte de confiance entre l'autorité territoriale et l'agent détaché sur l'emploi fonctionnel.

Cette perte de confiance doit cependant s'appuyer sur des éléments attestant de la réalité des faits reprochés à l'intéressé. La seule mention de la perte de confiance dans l'arrêté de décharge de fonctions est sanctionnée par le juge administratif en cas de recours.

*CE du 26/02/2007 – n°295886 – Commune de Menton CAA de Bordeaux du 12/06/2001 – n°97BX30716 – Commune de Saint-Denis en raison de l'indisponibilité physique pour maladie et dans l'intérêt du service. CAA de Douai du 19/06/2003 – n° 00DA00054 – M. D*

#### **Exemple :**

1 : « 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) –

2 : 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) –

3 : « 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)

### **3.3.3.a) Généralité sur la procédure**

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois fonctionnels qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.

La fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du CNFPT et du CDG, elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Un entretien préalable est obligatoire.

Elle ne peut intervenir qu'après un délai de 6 mois à compter :

- de la nomination de l'agent sur emploi fonctionnel. Une période de congé maladie au cours des 6 premiers mois est sans incidence sur le calcul du délai.
- Ou de la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant. Cette disposition s'applique même lorsque l'autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante.

*CE du 21/07/2006 – n° 279502 – Commune d'Epinal*





### Infos :

Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pendant ce délai de six 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 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.

Par ailleurs, en vertu de l'article 4-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales, lorsque le terme normal du détachement intervient pendant cette période de six mois, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions de l'article 53 de la loi n° 84-53.

### **3.3.3.b) L'entretien préalable**

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précisant les conditions dans lesquelles doit avoir lieu l'entretien ainsi que les formes et délais de la convocation de l'intéressé, il incombe à l'autorité territoriale de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé.

Il est recommandé d'envoyer la convocation en recommandé avec accusé de réception ou de remettre celle-ci en main propre à l'intéressé.

*CE du 10/11/2004 – n° 257032 – M. Noddings*

La décision de l'autorité territoriale mettant fin au détachement dans l'emploi fonctionnel doit être précédée de l'invitation adressée à l'intéressé de prendre connaissance de son dossier administratif et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix. L'agent pourra présenter ses éventuelles observations.

*CAA de Bordeaux du 22/06/2004 – n° 00BX00354 – communauté de communes du pays Santon*

La décision de mettre fin aux fonctions de l'agent doit être motivée en application de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

Les motifs retenus par l'autorité territoriale doivent être étayés par des éléments probants, attestant la matérialité et l'exactitude des faits, notamment en cas de perte de confiance et ce afin d'éviter tout abus de la part de l'autorité territoriale.

*CE du 13/10/1995 – n° 135104 – commune de Sarlat-la-Canéda*

La décision de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel n'a pas à être soumise à l'avis de la Commission administrative paritaire.

### 3.3.3.c) L'information

L'information doit être faite auprès du CNFPT ou du CDG.

La fin de fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

L'information de l'assemblée délibérante peut avoir lieu au cours des six mois durant lesquels la fin de fonctions ne peut légalement intervenir.

*CAA de Nancy du 03/02/2005 – n° 02NC00302 – M. T.*

En revanche, la décision mettant fin aux fonctions du fonctionnaire ne pourra intervenir qu'après un délai de six mois.

#### EXEMPLE

En cas d'élection du maire le 29 mars 2020, l'assemblée délibérante pourra être informée courant juillet 2020 pour une décharge de fonctions au 1<sup>er</sup> octobre 2020 (1<sup>er</sup> jour du troisième mois suivant l'information du Conseil municipal + respect du délai de 6 mois)

## 3.4 Les conséquences de la fin de fonction

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé, soit à bénéficier du congé spécial, soit à percevoir une indemnité de licenciement.

Si un emploi vacant correspondant au grade de l'agent existe au sein de la collectivité. La collectivité doit obligatoirement réintégrer cet agent sur ce poste. Si l'agent 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)*

Si aucun emploi vacant correspondant au grade de l'agent, l'agent a alors le choix entre :

- Le reclassement et le maintien en surnombre puis la prise en charge par le CDG ou le CNFPT en tant que Fonctionnaire momentanément privé d'emploi ( FMPE),
- L'indemnité de licenciement
- Le congé spécial,

Ces dispositions s'appliquent à la collectivité d'accueil y compris dans le cas d'un fonctionnaire détaché d'une autre collectivité territoriale ou d'une autre fonction publique.

*CAA de Paris du 08/11/2004 – n° 01PA01320 – Département de l'Essonne*

### 3.4.1 Le maintien en surnombre et le reclassement

Si l'agent demande à bénéficier d'un reclassement mais qu'aucun poste n'est disponible immédiatement l'agent est placé en surnombre

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.

L'agent est maintenu en surnombre dans sa collectivité pendant **une durée d'un an** et est rémunéré par cette dernière.

Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité. Les possibilités de reclassement sont examinées par la collectivité, le C.N.F.P.T. et le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale, chacun pour ce qui le concerne.

Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité.

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

Le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est pris en charge par le CDG ou le CNFPT à l'issue de cette année en tant que Fonctionnaire momentanément privé d'emploi ( FMPE),

#### **3.4.1.a) La rémunération pendant le maintien en surnombre**

Le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant 1 an. Pendant cette année il est rémunéré par la collectivité et perçoit : traitement indiciaire du grade + SFT + indemnité de résidence.

Durant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité lui est proposé en priorité.

#### **3.4.1.b) La prise en charge par le CDG ou le CNFPT**

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 (fonctionnaire de catégorie A+)	CDG
Administrateurs, conservateurs, bibliothécaire, ingénieurs en chef	Autres grade de catégorie A

#### **3.4.1.c) Rémunération de l'agent pendant la prise en charge**

L'agent reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade ainsi que le SFT. La NBI ainsi que le régime indemnitaire n'est pas maintenu dès lors que l'agent est pris en charge par le CDG /CNFPT. Toutefois, cette rémunération est dégressive

En effet, depuis la parution de loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique, il perçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100% la première année de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de 10%, chaque année, à partir de la deuxième année, jusqu'à la 10<sup>ème</sup> année ou la mise en retraite. (voir [la fin de fonction](#)).

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.

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 <sup>ère</sup> année	100%	100%
2 <sup>ème</sup> année	100%	90%
3 <sup>ème</sup> année	95%	80%
4 <sup>ème</sup> année	90%	70%
5 <sup>ème</sup> année	85%	60%
6 <sup>ème</sup> année	80%	50%
7 <sup>ème</sup> année	75%	40%
8 <sup>ème</sup> année	70%	30%
9 <sup>ème</sup> année	65%	20%
10 <sup>ème</sup> année	60%	10%
11 <sup>ème</sup> année	55%	Licenciement*
12 <sup>ème</sup> année	50%	
Années suivantes	50%	

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).

Lorsque la dégressivité de la rémunération atteint 100% (10 ans ou au terme de 10 ans de prise en charge), l'agent 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.

Lorsque le fonctionnaire, en cours de prise en charge et avant le terme du délai de 10 ans, remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est obligatoirement radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite. L'agent ne peut pas s'y opposer.

#### 3.4.1.d) Coût de la prise en charge pour l'employeur

	Collectivités et EPCI affiliées à un CDG		Collectivités et EPCI non-affiliées à un CDG	
1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>e</sup> années	150 % traitement indiciaire de base versé		200 % traitement indiciaire de base versé	
3 <sup>e</sup> année	100 % traitement indiciaire de base versé	+ IR	100 % traitement indiciaire de base versé	+ IR
4 <sup>e</sup> année	75 % traitement indiciaire de base versé		100 % traitement indiciaire de base versé	
5 <sup>e</sup> année et suivantes, dans la limite de 10 ans	75 % traitement indiciaire de base versé	+ SFT	75 % traitement indiciaire de base versé	+ SFT

Après son licenciement, l'intéressé est susceptible de bénéficier d'allocations pour perte d'emplois versées par le C.N.F.P.T. ou le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale, sommes qui seront remboursées par la collectivité qui l'employait ultérieurement.

#### 3.4.2 Le licenciement

Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut choisir le bénéfice de l'indemnité de licenciement en application de l'article 98 de la loi 84-53 et du décret 88-164.

Pour bénéficier de cette indemnité, l'agent doit formuler sa demande dans un délai d'1 mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision de l'autorité territoriale mettant fin à ses fonctions.

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal à 1 mois de traitement par annuité de services effectifs majoré de 10% si l'agent a atteint l'âge de 50 ans.

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

Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut être ni inférieur à une année ni supérieur à deux années de traitement.

Cette indemnité est versée dans les 3 mois à compter du jour où le fonctionnaire en fait la demande, elle est payée par la collectivité qui a mis fin aux fonctions de l'agent.

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

- 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.

**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.

### 3.4.3 Le 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 »

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

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

Congé spécial discrétionnaire	Congé spécial de droit
Demande durant le détachement	Demande : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ dès la notification de la mesure de fin de fonctions</li> <li>○ mais aussi à tout moment pendant la période de prise en charge</li> </ul>
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 <input type="checkbox"/> congé accordé 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) <input type="checkbox"/> congé accordé par l'autorité qui a mis fin à l'emploi fonctionnel	

**À compter du placement en congé spécial, la situation du fonctionnaire est irréversible.**

### 3.4.3.a) 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

### 3.4.3.b) Rémunération

L'agent en congé spécial perd tout droit à avancement mais bénéficie des revalorisations indiciaires de son grade. Le temps passé en congé spécial est en compte pour la constitution du droit à pension et la liquidation de cette dernière.

Le fonctionnaire territorial placé en position de congé spécial demeure, pendant toute la durée de ce congé, membre du cadre d'emplois auquel il appartient et la rémunération qu'il perçoit dans cette situation présente le caractère d'un traitement.

Bien que l'article 8 du décret du 06 mai 1988 fasse obstacle à ce qu'un fonctionnaire territorial placé en position de congé spécial bénéficie, dans cette position, de l'avancement prévu par les dispositions statutaires qui lui sont applicables, ni ces dispositions ni aucune autre disposition législative ou réglementaire n'excluent que ce fonctionnaire bénéficie des évolutions indiciaires du traitement correspondant à l'échelon du grade qu'il avait atteint à la date de sa mise en congé.

*CE du 14/05/2007 – n° 286146 – commune de Saint Paul*

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. Il ne perçoit ni NBI, ni régime indemnitaire.

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

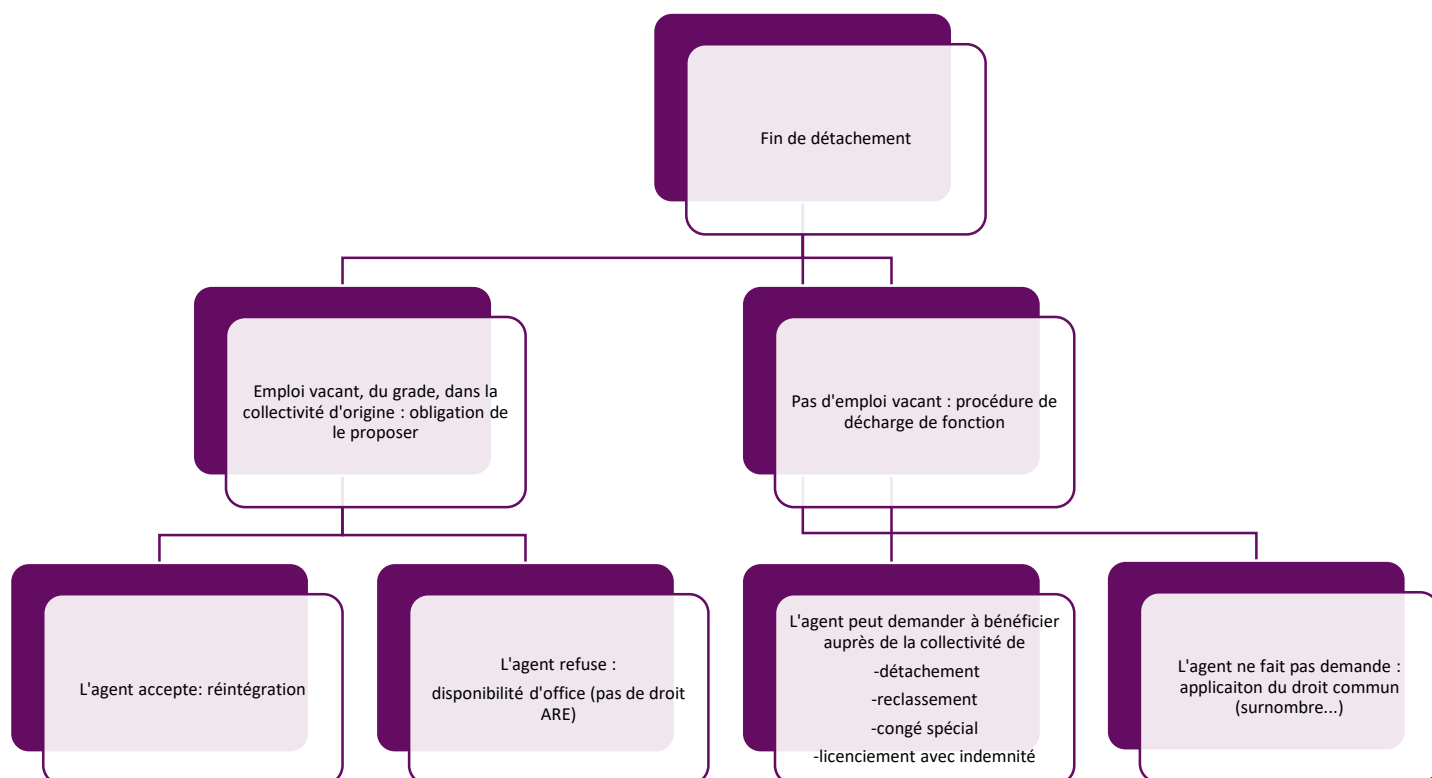
rémunération perçue est réduite comme suit :

Emoluments 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	

Le congé spécial prend fin lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge (67 ans) et au plus tard à la fin de la cinquième année après la date où il a été accordé. L'agent est alors mis d'office à la retraite.

Toutefois, 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 à jouissance immédiate à taux plein.

## Schéma des conséquences



## IV/ Le recrutement direct

Dans les départements, les régions, les communes et établissements de plus de 40 000 habitants, certains emplois fonctionnels dont la liste est fixée par l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct en qualité d'agent contractuel de droit public, en tenant compte de conditions de diplômes ou de capacités.

Un fonctionnaire placé en position de disponibilité peut également être recruté directement sur un **emploi fonctionnel** sous réserve que sa collectivité d'origine soit distincte de celle qui souhaite le recruter en qualité d'agent contractuel sur cet emploi.

Seuls les **emplois fonctionnels** définis à l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct. L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct ne permettent pas une titularisation, ni une reconduction en contrat à durée indéterminée (C.D.I.).

Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

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*

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 :

- 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.

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

- DGS et DGS des services des départements et des régions des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions.
- DGS de + de 40 000 habitants
- DGA de + de 40 000 habitants
- DGST des communes de + de 40 000 habitants
- EPCI à fiscalité propres de + de 40 000 habitants
- DG des établissements publics assimilés à une commune de + de 40 000 habitants :
  - ✓ CNEPT
  - ✓ CIG
  - ✓ CDG
  - ✓ Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes « fermés »
  - ✓ CCAS et CIAS
  - ✓ Établissements publics territoriaux de la Métropole du Grand Paris
  - ✓ Caisse de crédit municipal



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.

#### 4.1 La procédure

Dans un premier temps, il faut que la collectivité crée un emploi si celui-ci ne figure pas au tableau des effectifs.

La création ou la vacance d'emploi doit faire l'objet d'une déclaration auprès du site emploi territorial du centre de gestion (CDG). Cette déclaration est un préalable à la nomination sous peine que celle-ci soit frappée de nullité.

La collectivité ou l'EPCI doit également prendre en compte le nombre d'habitants de son territoire car les emplois fonctionnels sont structurés par strate démographique.

#### 4.2 Le recrutement

Le recrutement direct ne concerne que certains emplois fixés par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

La situation de l'agent recruté par cette voie est régie par le décret n°88-545 du 15 février 1988, en qualité d'agent contractuel.

Le recrutement direct est une procédure facultative pour l'autorité territoriale, qui peut librement pourvoir l'emploi par détachement.

Cette procédure de recrutement, qui ne peut concerner un fonctionnaire déjà en poste dans la collectivité, ne dispense pas de l'obligation de déclarer la création ou la vacance d'emploi au centre de gestion.

##### 4.2.a) Exigences à l'égard des candidats

Les agents contractuels recrutés sur un des emplois précités 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 (Bac+3 : licence, licence professionnelle, Bac+4 : maîtrise, master 1 ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;

- **soit justifier d'au moins cinq années d'activités** professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

##### 4.2.b) Le contrat

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.

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
- la période d'essai (durée maximal 6 mois)
- 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.

Contrairement aux autres contrats de droit public, les contrats conclus au titre de l'article 47 comportent une période d'essai d'une durée maximale de six mois qui permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

En application des dispositions du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, un contrôle déontologique préalable devra être effectué avant toute nomination sur certains emplois fonctionnels lorsque l'agent nommé exerce ou a exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative soit par l'autorité territoriale (pour les emplois de DGA ou DGST) ou par la Haute Autorité de Transparence de la Vie Publique (HATVP) (pour les emplois de DGS).

**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.

#### 4.2.c) Rémunération

Les agents contractuels seront classés dans les mêmes conditions que le seront les fonctionnaires placés en disponibilité ou hors cadres pour être nommés par la voie du recrutement direct.

Enfin, ils peuvent également bénéficier des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois (régime indemnitaire, prime de responsabilité, voiture ou logement de fonctions ...).

L'agent contractuel ne perçoit pas la NBI

Pendant sa période d'essai, l'agent contractuel devra suivre une formation spécifique notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics, sauf s'il en avait déjà suivi une précédemment. Les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la même loi peuvent être licenciés dans l'intérêt du service.

#### 4.3 La fin de fonction

La fin de fonction d'un agent recruté par voie contractuelle sur un emploi fonctionnel peut revêtir trois formes :

- la **fin normale** du contrat : Le contrat arrive à son échéance et n'est pas renouvelé.
- la **fin anticipée** du contrat à l'initiative de l'employeur : en application de l'article 39-3 III du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n°2020-257 du 13 mars 2020, les agents nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 47 de la même loi peuvent également être licenciés dans l'intérêt du service.
- la **fin anticipée** du contrat à l'initiative de l'agent : la démission.

Les cas de licenciement prévus par l'article 39-3 du décret n° 88-145 sur les contractuels de droit public dans la FPT (suppression de poste, refus d'une modification substantielle du contrat ...) leur sont donc

applicables :

- la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- le recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article L. 311-1 du même code ;
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 39-4 ;
- l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 33, à l'issue d'un congé sans rémunération.

À noter, néanmoins, que contrairement aux contractuels recrutés sur des emplois permanents sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984, les agents recrutés sur un contrat fondé sur l'article 47 de la même loi et qui se feraient licencier **ne bénéficieront pas d'un droit au reclassement préalable**.

Le non-renouvellement du contrat à son terme relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale. Il doit être annoncé à l'agent en respectant toutes les règles de délai d'information prévues au contrat, en application du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

Comme il ne s'agit pas d'un licenciement, mais d'une fin de contrat, l'agent n'a droit à aucune indemnité de licenciement, pas plus que d'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L.1243-8 du Code du Travail.

L'agent peut en revanche bénéficier des allocations chômage.

\*\*\*