



L'Emploi Fonctionnel en 30 questions / réponses

Notice : Cette note d'information a pour objet de vous apporter des réponses à 30 questions que vous pourriez vous poser sur la définition, la nature et la création d'un emploi fonctionnel ainsi que sur le recrutement, la rémunération, le statut et la fin des fonctions des agents qui les occupent.

 Ce document n'a aucune valeur juridique. Il a été rédigé à titre informatif.

N'hésitez pas à consulter les textes de référence et à vérifier la date de mise à jour du document située en haut, à droite. Il se peut que le document soit, à l'heure de votre consultation, en attente de mise à jour suite à un revirement de jurisprudence ou d'une modification des textes en vigueur.

Pour tout complément d'informations ou pour toutes demandes de renseignements personnalisés, vous devez vous rapprocher du Service « gestion des carrières » du Centre de gestion du Var.

SOMMAIRE :

► Les généralités :

1. Qu'est-ce qu'un emploi fonctionnel ? (P. 4)
2. Quels sont les emplois concernés et quels sont les établissements publics ou les collectivités territoriales **qui peuvent les créer** ? (P. 5)
3. Comment apprécier les seuils et que se passe-t-il si la catégorie démographique évolue ou en cas de surclassement démographique (+effet de l'évolution de la catégorie démographique) ou de fusion de communes ou d'EPCI ? (P. 6)
4. Comment apprécier les **assimilations** ? (P. 8)
5. Y a-t-il une obligation de **créer** un emploi fonctionnel et **combien peut-il y avoir** de DGS et de DGA ? (P. 9)
6. Quelles sont les **fonctions** des emplois fonctionnels, quels sont leurs rapports hiérarchiques avec les agents de **police municipale** et quelles **délégations** peuvent-ils recevoir ? (P. 10)
7. Une **prolongation d'activité** au-delà de l'âge limite est-elle possible pour les agents occupants certains emplois fonctionnels ? (P. 10)
8. **Comment est créé** l'emploi fonctionnel ? Quelles sont les règles communes de recrutement ? Peut-il être créé à temps **non complet** ? Peut-il y avoir **cumul d'emplois** fonctionnels ou cumul d'un emploi fonctionnel avec celui de collaborateur de cabinet ? (P. 11)
9. **Comment recrute-t-on** pour un emploi fonctionnel ? (P. 11)
10. Quelles sont les mesures spécifiques favorisant **l'égalité professionnelle entre** les hommes et les femmes qui doivent être respectées ? (P. 15)
- 10bis. Quelles sont les obligations **déontologiques** spécifiques ? (P. 16)

► Le détachement dans un emploi fonctionnel :

11. Quelles sont les conditions et la procédure d'un recrutement par détachement (ou en cas de renouvellement) et quel est le cas dérogatoire de double détachement ? (P. 20)
12. Quelles sont les **conditions de recrutement par détachement** d'un fonctionnaire liées au grade et aux seuils démographiques ? (P. 22)
13. Quelles sont les règles de **classement** suite à un **détachement** dans un emploi fonctionnel ? (P. 27)
14. Quelle est la **durée du détachement** ? (P. 27)

15. Quels sont la **rémunération**, les cotisations, les avantages en nature, et le remboursement des frais de représentation des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel (+cas intérim) ? (P. 28)

16. Quelle est **situation de l'agent** du point de vue carrière, entretien professionnel et disciplinaire ? (P. 36)

17. Comment peut prendre **fin le détachement** ? (P. 38)

18. Quelle est la **procédure à suivre en cas de décharge de fonctions** avant ou au terme normal du détachement ? (P. 39)

19. Quelles sont les **conséquences de la décharge d'activité** ? (P. 45)

20. **Au cours de la période de 6 mois** à compter de la nomination de l'agent ou de la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant, **l'agent peut-il être « déplacé »** ? (P. 50)

► Le recrutement direct :

21. Quelles sont les **conditions d'un recrutement direct et quelle procédure**? (P. 52)

22. Quels sont les emplois **concernés** par un recrutement direct ? (P. 56)

23. La **déclaration de vacance de poste** est-elle obligatoire en cas de recrutement direct ? (P. 57)

24. Quelle est la situation **de l'agent recruté par la voie dérogatoire** dans un emploi fonctionnel ? (P. 58)

25. Quelle est la **durée du contrat** en recrutement direct ? (P. 59)

26. Quelle est la **procédure à suivre en cas de renouvellement du contrat** ? (P. 59)

27. Quels sont la **rémunération**, les avantages en nature et les frais de représentation de l'agent recruté par la voie dérogatoire ? (P. 59)

28. Quelle est la **procédure à suivre pour mettre fin au contrat avant le terme normal** ? (P. 62)

29. Quelle est la **procédure à suivre en cas de non renouvellement du contrat** ? (P. 63)

30. Quelles sont les conséquences de la fin du contrat après la période d'essai ? (P. 63)

► REFERENCE

Les Questions / Réponses :

► Les généralités :

1. Qu'est-ce qu'un emploi fonctionnel ?

Un emploi fonctionnel est un emploi permanent, de direction, administratif ou technique, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, limitativement énuméré, à la quasi-discrétion des autorités territoriales et caractérisé notamment par un régime particulier qui se situe entre celui de l'emploi et celui de la carrière. Il est toujours occupé à titre temporaire soit par fonctionnaires par voie de détachement soit par des contractuels en recrutement direct.

En effet, classiquement, les emplois relèvent de différents grades regroupés dans des statuts particuliers des cadres d'emplois régissant des règles communes et impératives de recrutement, d'avancement et de promotion interne qui définissent une carrière, conformément à l'article 48 de la loi du 26 janvier 1984.

Or, les emplois fonctionnels relèvent, quant à eux, directement de dispositions légales et réglementaires qui leur sont propres, en raison de leur nature. Le régime particulier se retrouve au niveau du recrutement, de déroulement de carrière, de la rémunération et de la cessation des fonctions. Il a été mis en place dès 1984 et s'est étoffé au fil des ans.

La nécessaire proximité entre action administrative et pouvoir politique, à ce niveau, rend obligatoire l'obtention de la confiance de la part de l' élu vis-à-vis de l'agent quant à sa capacité de mettre en œuvre les missions.

C'est pourquoi ce régime particulier s'attache à conférer aux autorités territoriales une plus grande marge de manœuvre pour la gestion de ces agents, sans préjudice des garanties de carrière des agents qui les occupent, lorsqu'ils sont par ailleurs fonctionnaires.

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par l'organe délibérant d'une collectivité ou un établissement sont limitativement énumérés par la loi selon des seuils démographiques ou assimilation. En dehors de cette liste, il n'existe pas d'emplois fonctionnels, au sens juridique du terme. En outre, leurs fonctions sont strictement définies. Ils sont distincts des emplois de collaborateurs de cabinet.

Les emplois administratifs de direction relèvent des décrets n° 87-1101 et n° 87-1102 du 30 décembre 1987 alors que les emplois de directeur général des services techniques et de directeur des services techniques dépendent des décrets n° 90-128 et n° 90-129 du 09 février 1990.

Ils sont attractifs en raison des compétences conférées, des avantages en nature et des modalités de rémunération spécifiques.

☞ *Article 53 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984.*

La cessation de fonction sur un emploi fonctionnel obéit à des règles différentes selon le statut de l'agent. Trois hypothèses différentes peuvent être envisagées : la cessation de fonction d'un fonctionnaire territorial, la cessation de fonction d'un agent sur emploi fonctionnel pourvu par recrutement direct et la cessation de fonction d'un fonctionnaire issu de la fonction publique d'État ou de la fonction publique hospitalière.

2. Quels sont les emplois concernés et quels sont les établissements publics ou les collectivités territoriales qui peuvent les créer ?

Il s'agit **uniquement** des emplois :

- de directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, de directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- de directeur général des services, de directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ;
- de directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ;
- de directeur général, de directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- de directeur général, 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

☞ Article 53 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984 et Décret n° 88-546 du 06/05/1988.

⚠ L'organe délibérant n'est en aucun cas pas compétent pour créer un autre emploi ou une autre fonction entrant dans le champ des emplois fonctionnels.

↳ Selon cette liste, les collectivités territoriales et les établissements publics qui peuvent les créer sont donc :

◆ Régions et Départements : Sans seuil démographique : directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services.

◆ Communes de :

- Plus de 2 000 habitants : Directeur général des services et directeur général adjoint des services ;
- Plus de 10 000 habitants : Directeur général des services et directeur général adjoint des services, Directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes.

⚠ Il n'y a eu aucun changement depuis 2014.

◆ Les EPCI et autres formes de coopération intercommunale, selon le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 :

➤ Métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines, communautés d'agglomération nouvelle et communauté d'agglomération :

Directeur général et directeur adjoint.

➤ Communautés de communes et Syndicats d'agglomération nouvelle sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants et 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 :

Directeur général.

➤ Communautés de communes et Syndicats d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 20 000 habitants et 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 habitants :

Directeur général et directeur adjoint.

◆ Les autres établissements, selon le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 :

➤ CDG de plus de 5 000 agents et CIG :

Directeur général et Directeurs généraux adjoints.

➤ CCAS et CIAS assimilés à une commune de 10 000 habitants :

Directeur général.

➤ CCAS et CIAS assimilés à une commune de 20 000 habitants :

Directeur général et Directeurs généraux adjoints.

➤ Caisses de crédit municipal ayant le statut d'établissement public administratif :

Directeur général.

 Il y a eu du changement depuis 2014.

3. Comment apprécier les seuils et que se passe-t-il si la catégorie démographique évolue ou en cas de surclassement démographique (+effet de l'évolution de la catégorie démographique) ou de fusion de communes ou d'EPCI ?

◆ Appréciation des seuils :

Les seuils à partir desquels un emploi fonctionnel peut être créé sont appréciés comme suit :

- par le nombre d'habitants, pour une commune ;
- par la somme des agents relevant de la collectivité et des établissements de son ressort de compétence, pour un centre de gestion ;
- par l'addition des populations des communes regroupées, pour les communautés urbaines, de communes, d'agglomération et pour les syndicats d'agglomération nouvelle ;
- par assimilation à une commune, pour les syndicats intercommunaux et mixtes.

La population communale (réelle) est appréciée à partir des résultats du recensement réalisé par l'INSEE.

☞ [Article 53 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984.](#)

Cf question 4 pour le détail.

◆ Le surclassement démographique :

Le surclassement démographique est prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce surclassement permet à la collectivité territoriale bénéficiaire d'être, sur sa demande, classée fictivement dans une catégorie démographique supérieure, afin de tenir compte de la réalité des tâches et des responsabilités incombant au personnel d'encadrement.

Les conditions d'application du surclassement démographique relatif aux zones urbaines sensibles sont fixées par le décret n° 2004-674 du 8 juillet 2004 et l'arrêté du 26 février 2009 alors que celles relatives au surclassement démographique des communes classées stations classées de tourisme sont régies par le Décret n°99-567 du 6 juillet 1999.

Dès lors, par exemple, une commune qui a bénéficié, à sa demande et pour tenir compte de la présence de zones urbaines sensibles sur son territoire, d'un surclassement démographique dans la strate démographique des communes de 40 000 à 80 000 habitants doit tirer les conséquences de ce surclassement et ne peut confier l'emploi de directeur général des services qu'à un fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ou à un corps ou cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins équivalent à la hors-échelle A.

☞ [Réponse ministérielle du 23/06/2009 à la question n° 48039 de la députée Guigou.](#)

⚠ A compter du 1^{er} janvier 2015, l'expression « quartier prioritaire de la politique de la ville » remplace celle de « zone sensible ».

☞ [Article 26 du Décret n° 2014-173.](#)

Il est à noter que selon la DGCL et la Haute autorité, il ne faut pas tenir compte du surclassement pour l'obligation de déclaration d'intérêts.

◆ Evolution de la catégorie démographique :

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

Lorsqu'une collectivité passe, à la suite d'un recensement ou d'une décision de surclassement, d'une catégorie démographique à une catégorie démographique supérieure, le fonctionnaire exerçant les fonctions de secrétaire de mairie ou occupant l'un des emplois mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 et au deuxième alinéa de l'article 36 de la loi du 31 décembre 1982 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 05/07/2013.](#)

◆ **Fusion de communes ou d'EPCI :**

Depuis le 1^{er} janvier 2017, dans le cadre d'une démarche volontaire de création d'une commune nouvelle, les élus doivent :

- avant sa création, mettre en œuvre les dispositions de droit commun relatives à la fin des emplois fonctionnels ;
- et dès la mise en place de la nouvelle collectivité, choisir le directeur général des services.

C'est la même chose pour les fusions volontaires d'EPCI à fiscalité propre en application de l'article L. 5211-47-3 du code général des collectivités territoriales.

☞ question écrite n° 2207 publiée dans le JO Sénat du 02/06/2016.

Cette décharge de fonctions s'impose à tous les agents détachés, même à ceux qui seront à nouveau détachés sur un emploi fonctionnel de DGS.

4. Comment apprécier les assimilations ?

L'assimilation permet de déterminer le seuil démographique de certains établissements publics.

Les règles d'assimilation sont précisées par décret et varient selon le type d'établissement concerné :

◆ Pour les métropoles, les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, les communautés urbaines et leurs principales villes-centres, les communautés d'agglomération ou d'agglomération nouvelle, les syndicats d'agglomération nouvelle et les communautés de communes, l'assimilation à des communes se fait par la somme des populations des communes regroupées.

◆ Pour les autres EPCI, les syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales et de groupements de ces collectivités, les conditions de l'assimilation à une commune de plus de 10 000 habitants sont établies par délibération de l'assemblée délibérante soumise au contrôle de légalité, et le cas échéant, au juge administratif qui exerce en la matière un contrôle normal. Elles reposent sur 3 critères :

- les compétences de l'établissement ;
- l'importance de son budget et le nombre
- et la qualification des agents à encadrer.

☞ Articles 34 et 47 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984, Décret n° 87-1101 du 30/12/1987 et Décret n° 2000-954 du 22/09/2000 et Réponse ministérielle du 21/01/1993 à la question n° 22920 du sénateur Le Jeune et CE, 06/10/1995, n°108600.

⚠ Aussi, les syndicats ne peuvent pas se limiter à additionner les populations de leurs communes membres, comme s'ils étaient un EPCI.

☞ CE, 14/11/1997, n° 160709.

◆ Pour les centres de gestion, l'assimilation est réalisée en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres, sous réserve que le total des effectifs d'agents régis par la loi du 26 janvier 1984 qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre soit au moins égale à 5 000. 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.

En somme, entre 5 000 et 9 000 agents, le CDG est assimilé à une commune de 20 000 à 40 000 habitants ; entre 9 001 et 12 000 agents, à une commune de 40 001 à 80 000 habitants ; entre 12 001 et 20 000 agents, à une commune de 80 001 à 150 000 habitants ;

entre 20 001 et 30 000 agents, à une commune de 150 001 à 400 000 habitants et au-delà, à une commune de plus de 400 000 habitants.

☞ *Annexe XI et point IIe de l'article 1^{er} du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.*

◆ Le CNFPT est assimilé à un département de plus de 900 000 habitants. Mais, l'emploi de directeur ou directrice de délégation du CNFPT ne peut être assimilé à un emploi supérieur à celui de DGA d'un département de plus de 900 000 habitants

◆ Les CIG sont également assimilés à un département de plus de 900 000 habitants.

☞ *Article 1^{er} du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.*

◆ Pour les CCAS et CIAS, l'assimilation à une commune de plus de 10 000 habitants se réalise en fonction de l'importance de leur budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

☞ *Article 1^{er} du décret n° 88-546 du 6/05/1988 et point IIg de l'article 1er du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.*

◆ Pour les caisses de crédit municipal ayant le statut d'établissement public administratif, l'emploi de directeur est assimilé à un emploi de DGS de commune dans les conditions fixées à l'annexe XII du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.

☞ *Annexe XII et point III de l'article 1er du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.*

(Attention aux cas particuliers des arrondissements et des conseils de territoire)

5. Y a-t-il une obligation de créer un emploi fonctionnel et combien peut-il y avoir de DGS et de DGA ?

Aucune disposition légale ou réglementaire n'oblige une collectivité ou un établissement territorial à créer un ou des emplois fonctionnels si le maire remplit lui-même, à titre gracieux ou au titre des indemnités d'élu, ces fonctions, selon une certaine doctrine et une réponse ministérielle.

Pourtant, à la lecture par exemple du premier alinéa de l'article 47 de la loi du 26/01/1984, des décrets relatifs aux emplois de direction et de certaines jurisprudences, il pourrait être considéré que l'emploi de directeur ou directeur général des services est obligatoire à l'inverse des autres emplois.

Néanmoins, il y a un certain consensus sur le fait que dès lors que ce n'est pas l'édile qui occupe ces fonctions, il y a une obligation de suivre les règles de l'emploi fonctionnel si la collectivité ou l'établissement public est concerné.

☞ *Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 07/02/2020, 428625.*

En dessous de seuils fixés par la loi ou par un décret, l'emploi correspondant ne peut être pourvu que par un agent dans le cadre des fonctions afférentes à son grade, et dans les mêmes conditions que s'il occupait un autre emploi au sein des services, de sorte qu'il est alors rémunéré sur l'échelle indiciaire de son grade.

☞ *Article 53 de la loi du 26 janvier 1984 + l'article 37 de la Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale + article 4 du décret du 30 décembre 1987 + Décret n° 2007-1828 du 24 décembre 2007*
☞ *CAA Nantes, 07/02/2014, 12NT00742.*

Dans tous les cas où une collectivité territoriale ou un établissement public peut légalement disposer d'un Directeur Général des Services, l'organe délibérant ne peut créer qu'un seul

emploi de cet ordre. Toute délibération prévoyant un emploi supplémentaire est illégale et encourt l'annulation.

☞ *Articles 2 et 3 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.*
☞ *Cf CE, 20/03/1996, n° 145973.*

Attention, désormais, depuis 2012, la loi prévoit que le nombre maximum de Directeurs Généraux Adjointes est déterminé, par décret, en fonction de l'importance démographique de la collectivité ou de l'établissement concerné. Cette disposition n'a jamais été appliquée par décret malgré des mises à jour réglementaires qui auraient pu le permettre.

☞ *Article 53-1 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.*

↳ A noter : il n'est pas possible de créer un emploi de Directeur général adjoint si aucun emploi de Directeur général n'a été créé en amont. En revanche, il peut arriver que l'emploi de Directeur général ne soit momentanément pas pourvu alors que celui ou ceux de Directeur adjoint le soit(en)t.

☞ *Articles 2, 3 et 3-1 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.*

6. Quelles sont les fonctions des emplois fonctionnels, quels sont leurs rapports hiérarchiques avec les agents de police municipale et quelles délégations peuvent-ils recevoir ?

■ Fonctions :

◆ Le directeur général des services des communes de 2 000 habitants et plus 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 plus de 10 000 habitants, il peut être créé un ou plusieurs emplois de directeur général adjoint des services chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le directeur général des services dans ses diverses fonctions.

Le directeur général des services du département et le directeur général des services 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 directeur général adjoint des services chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le directeur général des services du département ou de la région dans ses diverses fonctions.

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires particulières à ces établissements, le directeur ou le directeur général des établissements publics mentionnés à l'article 1er est chargé, sous l'autorité du président de l'organe délibérant ou du président du conseil d'administration, de diriger l'ensemble des services de l'établissement et d'en coordonner l'organisation.

Dans les établissements publics qui sont assimilés à une commune de plus de 20 000 habitants ou à un département (hors métropole d'Aix-Marseille-Provence et caisse de crédit municipal), il peut être créé un ou plusieurs emplois de directeur adjoint ou de directeur général adjoint chargés de seconder ou de suppléer le cas échéant le directeur ou le directeur général dans ses différentes fonctions.

☞ *Articles 2 et 3 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.*

◆ Le directeur général des services techniques et le directeur des services techniques 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 directeur général des services techniques d'un établissement public de coopération intercommunale 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 09/02/1990.

⚠ Aucune disposition législative ni aucun principe général n'interdit, si l'intérêt du service l'exige, de placer un fonctionnaire sous l'autorité d'un autre fonctionnaire doté d'un indice inférieur au sien. Aussi, la subordination de la direction technique à la direction administrative est parfaitement légale.

☞ CE, 27/04/1994, n° 116043.

➔ A noter : Il n'existe, à ce jour, aucune disposition législative ou réglementaire régissant le placement du directeur général des services autour de la table du conseil municipal. La présence du directeur général des services est admise au conseil municipal.

☞ CE, 28/01/1972.

■ **Rapports hiérarchiques avec les agents de police municipale :**

Le directeur général des services d'une commune est chargé, sous l'autorité de la ou du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation. Un ou plusieurs directeurs et directrices généraux adjoints peuvent être chargés de le seconder et de le suppléer, le cas échéant, dans ses diverses fonctions. Dans ces conditions, si le code de la sécurité intérieure, dans son article R. 515-5, comme le code général des collectivités territoriales (CGCT), dans son article L. 2212-5, placent les agents de police municipale, dans leurs missions de police administrative, sous l'autorité hiérarchique de la ou du maire pour la mise en œuvre de leurs compétences relevant de la police municipale, il convient de distinguer la direction opérationnelle des agents de police municipale, qui relève du directeur ou de la directrice, ou cheffe ou chef de service de police municipale, et la direction du service auquel est rattachée la police municipale, qui appartient au directeur ou à la directrice général des services, à ses adjoints voire éventuellement à un cadre administratif, et sous l'autorité desquels est placé directeur ou directrice, ou cheffe ou chef de service de police municipale. Il relève de la compétence du ou des responsables administratifs chargés de l'encadrement du service de police municipale de contribuer à la définition de la politique de sécurité de la collectivité, sous la responsabilité de l'exécutif local, à sa mise en œuvre et à son évaluation, d'assurer la coordination de l'action du service de police municipale avec les autres services de la collectivité. S'agissant des missions de la police municipale précisément définies par les textes, elles s'exercent sous l'autorité de la ou du maire et il appartient donc au responsable du service de la police municipale, de rendre compte de leur mise en œuvre à la ou au maire ou, à la demande de ce dernier et selon les modalités d'organisation de la collectivité, à l'agent ou aux agents qu'il a désignés pour l'assister dans la direction de la collectivité, y compris pour les missions exercées en propre par la police municipale.

☞ Réponse ministérielle à la question n° 008990, publiée au JO Sénat du 21/02/2019).

■ **Délégations :**

➔ A noter : Les présidents des conseils départementaux et régionaux peuvent **déléguer leur signature** à tout responsable de service, notamment à leurs directeurs généraux et leurs directeurs généraux adjoints.

☞ Articles L. 3221-3 et L. 4231-3 du CGCT.

De même, les maires et les présidents des EPCI peuvent déléguer leur signature respectivement 1° Au directeur général des services et au directeur général adjoint des services de mairie ; 2° Au directeur général et au directeur des services techniques ; 3° Aux responsables de services communaux et au directeur général des services, au directeur général adjoint des services, au directeur général des services techniques, au directeur des services techniques et aux responsables de service.

Concernant les EPCI, la loi précise expressément que la délégation de signature donnée au directeur général des services, au directeur général adjoint des services, au directeur général des services techniques, au directeur des services techniques et aux responsables de service peut être étendue aux attributions confiées par l'organe délibérant au président en application de l'article L. 5211-10, sauf si cet organe en a décidé autrement dans la délibération déléguant ces attributions au président.

Concernant le Maire, la Cour administrative d'Appel de Nancy a considéré en 2003 qu'il pouvait en faire de même

Ces délégations subsistent tant qu'elles ne sont pas rapportées.

- ☞ *Articles L. 2122-19 et L. 5211-9 du CGCT.*
- ☞ *CAA de Nancy, 7 août 2003, n° 98NC01059.*

Ces délégations de signatures sont accordées aux agents occupant un emploi fonctionnel qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels.

- ☞ *Réponse ministérielle du 25/03/2004 à la question n° 11532 du sénateur Gélard.*

Selon une réponse ministérielle, un directeur général des services, un directeur général adjoint des services, un directeur général des services techniques, un directeur des services techniques et les responsables de services ne peuvent subdéléguer leur signature, même pour pallier un éventuel empêchement de l'un d'eux. En revanche, l'arrêté de délégation de signature peut prévoir les modalités selon lesquelles la signature peut être exercée en cas d'empêchement des signataires susmentionnés.

- ☞ *Réponse ministérielle du 26/05/2016 à la question n° 21311 du sénateur MASSON.*

7. Une prolongation d'activité au-delà de l'âge limite est-elle possible pour les agents occupants certains emplois fonctionnels ?

La limite d'âge pour occuper un emploi fonctionnel est la même que celle applicable aux agents publics, c'est-à-dire 67 ans pour les fonctionnaires et contractuels de catégorie sédentaire nés à partir de 1955.

Les fonctionnaires ou contractuels de droit public exerçant, par voie de recrutement direct, les fonctions énumérées aux deuxième et troisième alinéas de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui ont atteint la limite d'âge peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie. Lorsque cette prolongation d'activité est accordée, dans l'intérêt du service, par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, elle doit, s'il s'agit de fonctionnaires d'Etat en détachement, être autorisée par leur administration d'origine.

La liquidation de la retraite des agents maintenus en activité n'intervient qu'à compter du jour de la cessation de leur prolongation d'activité. Dans ce cas, la radiation des cadres et la liquidation de la pension sont différées à la date de cessation des fonctions.

- ☞ *Article 7-1 de la loi n°84-834 du 13/09/1984.*

Il résulte de l'article 9 du décret 2003-1306 du 26 décembre 2003 que les services ainsi accomplis postérieurement à la limite d'âge sont pris en compte dans la pension, et de la combinaison des articles 13, 16 et 20 du même décret que les services ainsi effectués doivent également être pris en compte pour déterminer le coefficient de majoration qui s'applique au montant de la pension liquidée.

- ☞ *Conseil d'État, 4ème chambre, 24/12/2019, 408985.*

8. Comment est créé l'emploi fonctionnel ? Quelles sont les règles communes de recrutement ? Peut-il être créé à temps non complet ? Peut-il y avoir cumul d'emplois fonctionnels ou cumul d'un emploi fonctionnel avec celui de collaborateur de cabinet ?

■ Il y a plusieurs phases à respecter pour créer un emploi fonctionnel :

- ⇒ 1/ La collectivité territoriale ou l'établissement public concerné doit au préalable vérifier si elle a la possibilité de créer un emploi fonctionnel, selon sa nature et son seuil démographique et si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant le lui permettent.
- ⇒ 2/ Puis, son organe délibérant doit le créer par délibération comportant les mentions obligatoires, notamment la nature de celui-ci et la durée des fonctions ainsi que le mode de recrutement.

☞ Article 34 de la loi n°84-834 du 13/09/1984.

- ⇒ 3/ Ensuite, il faut procéder à la déclaration de création ou de vacance d'emploi. Les centres de gestion et le centre national de la fonction publique territoriale assurent la publicité des créations ou vacances d'emploi en alimentant notamment l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques. Cette obligation existe que l'emploi fonctionnel soit pourvu par contrat ou par détachement d'un fonctionnaire ou qu'il s'agisse d'un premier recrutement ou d'un renouvellement. Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

☞ Conseil d'Etat du 30 novembre 20111, 322639.

- ⇒ 4/ Enfin, l'autorité territoriale nomme l'agent qu'il a choisi selon des critères liés à l'intérêts du service et à la capacité des intéressés à remplir leur mission (décision du Conseil constitutionnel du 1^{er} août 2019 n° 2019-790) et en veillant à ne pas se placer dans un cas de conflits d'intérêts. Selon l'emploi concerné, la nomination ne peut intervenir sans déclaration d'intérêts préalable (CF 10bis).

■ Les emplois fonctionnels peuvent être concernés par des obligations particulières de déclaration d'intérêts et ou de patrimoine ou relatives aux instruments financiers ou par le contrôle déontologique à l'entrée dans la fonction publique ou en rapport avec le cumul d'activités ou le départ vers le privé notamment (Cf 10 bis).

■ Il est à noter que rien n'interdit à ce jour l'organe délibérant de créer un emploi fonctionnel à temps non complet, eu égard aux nécessités de service.

En 1997, le Conseil d'Etat avait précisé qu'en cas de cumul d'un emploi fonctionnel à temps complet et d'un emploi fonctionnel à temps non complet, l'agent a seulement droit à l'indemnité de cessation d'activité en raison du fait qu'il a été déchargé de ses fonctions afférentes à l'emploi occupé à temps complet auprès de l'EPCI, il ne peut légalement prétendre au bénéfice d'une indemnité de même nature ou à un reclassement en raison de la perte simultanée de ses fonctions de secrétaire général de ville.

☞ Réponse ministérielle à la question n° 18161, JO AN (Q) du 15.07.2008 - p 6162.

☞ Conseil d'Etat, 3 / 5 SSR, du 4 avril 1997, 146747

⚠ Le décret relatif au temps non complet a été mis à jour par le Décret n° 2020-132 du 17 février 2020 en application des modifications apportées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique aux articles 104 et suivants de la loi du 26 janvier 1984. Le décret généralise à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

■ En outre, il est rappelé que le fonctionnaire détaché est placé hors de son cadre d'emplois et emploi d'origine. Le fonctionnaire mis à disposition est réputé occuper un emploi relevant de son cadre d'emplois. Il existe donc une incompatibilité entre le détachement et la mise à disposition qui sont deux positions différentes qui ne peuvent être exercées simultanément. Par ailleurs, un agent en CDD ne peut pas être mis à disposition. Ainsi, il n'est pas possible de mettre un agent occupant un emploi fonctionnel à disposition, même partiellement, d'une autre collectivité ou d'un autre établissement public local.

Une réponse ministérielle précise qu'en application des dispositions de l'article L. 5211-4-2 du code général des collectivités territoriales, les emplois mutualisés de directeur général des services, de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, sont placés auprès de la commune ou de l'EPCI porteur du service commun. Les emplois correspondant doivent donc être créés au tableau des emplois de la collectivité qui supporte le service. Les fonctionnaires étant détachés dans un emploi fonctionnel, ils ne peuvent pas être mis à disposition du service commun et doivent donc nécessairement être transférés à l'EPCI ou à la commune gestionnaire du service, s'ils n'en relèvent pas déjà. En conséquence, la grille de rémunération de l'emploi mutualisé est celle de la strate démographique dont relève la commune ou l'EPCI auquel est rattaché le service commun. Ces agents peuvent bénéficier du maintien du régime indemnitaire applicable à leur cadre d'emplois d'origine ainsi que, si une délibération le permet, de la prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction.

☞ Réponse ministérielle à la question n° 2419, JO Sénat du 23.08.2018 - p 4350.

⚠ Par ailleurs, dans tous les cas, tout cumul d'activités ou d'emplois demandera un contrôle déontologique particulier. A la lecture des derniers rapports des chambres régionales des comptes, le cumul d'emplois fonctionnels n'est plus aussi bien accepté qu'auparavant.

■ L'article 2 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales dispose que « *la qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la loi du 26 janvier 1984* ».

9. Comment recrute-t-on pour un emploi fonctionnel ?

Le recrutement dans un emploi fonctionnel peut s'opérer de deux manières, en fonction des emplois concernés. Il s'agit :

- soit d'un recrutement d'un fonctionnaire, qui sera alors placé en position de **détachement**, c'est la voie normale (Cf. questions n° **11** et suivantes). Cela devrait être le seul mode d'occupation de l'emploi fonctionnel par un fonctionnaire. Néanmoins, un fonctionnaire placé en disponibilité auprès d'une autre collectivité pourrait, s'il remplit les conditions, être recruté selon la voie directe ;

- soit d'un **recrutement direct** en qualité d'agent non titulaire, en application de l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, pour certains emplois listés de manière exhaustive, c'est la voie dérogatoire (Cf. question n° **21**).

En outre, il faut veiller à respecter les mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes consistant notamment en un **quota de recrutement lié au sexe** pour certains emplois de direction (Cf. question n° **10**).

☞ Article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⚠ Le contrôle de légalité est particulièrement vigilant sur la légalité des actes de recrutement dans les emplois fonctionnels des conseils généraux, des communes et des EPCI de plus de 10 000 habitants, afin d'éviter l'inflation injustifiée de la masse salariale et favoriser la mobilité vers des collectivités aux enjeux plus importants. Ce contrôle porte surtout sur le respect du seuil de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 pour procéder à un recrutement direct.

☞ Instruction du gouvernement relative aux axes prioritaires du contrôle de légalité en matière de fonction publique territoriale du 02/03/2012.

10. Quelles sont les mesures spécifiques favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui doivent être respectées ?

Est imposée une proportion minimum de personnes de chaque sexe, pour les nominations dans certains emplois de direction.

☞ Article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Cette obligation, qui s'applique aux nominations prononcées à compter du 1^{er} janvier 2013, concerne les emplois de direction suivants :

- dans les régions et les départements : directeur ou directrice général des services ; directeur ou directrice général adjoint des services ;
- dans les communes et les EPCI de plus de 40 000 habitants : directeur ou directrice général des services ; directeur ou directrice général adjoint ; directeur ou directrice général des services techniques. Toutefois, la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit qu'à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes (en 2020), l'obligation s'imposera également aux communes et EPCI de plus de 40000 habitants ;
- emplois de direction du CNFPT, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux (en 2020) (loi du 6 août 2019 précitée).

☞ Article 7 et annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012

Cette obligation ne s'applique pas aux collectivités territoriales et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant.

Au titre de chaque année civile, les nominations dans ces emplois de direction doivent concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées est arrondi à l'entier inférieur.

Ne sont cependant pas soumis à l'obligation de nomination équilibrée :

- les renouvellements dans un même emploi. Attention, à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes, sera considérée comme un renouvellement dans le même emploi : la nomination, dans les six mois à compter de la fusion de collectivités territoriales ou d'EPCI, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces EPCI dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion ;
- les nominations dans un même type d'emploi.

Attention, à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes ou du conseil d'administration pour le CNFPT : le nombre de nominations déclenchant l'application de l'obligation sera fixé à quatre.

Par ailleurs, ce cycle s'appréciera entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

En cas de non-respect de l'obligation, la collectivité ou l'établissement doit s'acquitter d'une contribution, égale à un montant unitaire multiplié par le nombre de nominations manquantes, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations concernées par le quota.

Le montant unitaire de la contribution est fixé à 90 000 €. Pour les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 50 000 euros.

☞ Article 3 du Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012.

10bis. Quelles sont les obligations déontologiques spécifiques ?

Les emplois fonctionnels sont soumis aux mêmes obligations déontologiques que les autres agents de droit publics.

S'y ajoutent ou s'y substituent certaines règles particulières concernant 5 points :

1/ Le contrôle préalable à la nomination et l'encadrement des cas de cumuls ou de départ vers le privé (Cf FAQ du CDG 83 sur le contrôle déontologique).

Autorité compétente	Matière
I. Seulement l'autorité territoriale <i>Mais possibilité de solliciter les recommandations de la HATVP et assistance juridique statutaire du CDG.</i>	1. La poursuite d'une activité privée ; 2. Les activités pouvant être exercées librement ; 3. Les activités accessoires ; 4. Les activités complémentaires exercées par certains agents à temps non complet (70% ou -).
II. Autorité territoriale après avis HATVP	5. Le contrôle préalable à la nomination du DGS des Régions, Départements ou Communes et EPCI à fiscalité propre de 40 000 habitants ou +, . 6. L'exercice d'activités privées par les agents publics cessant ou ayant cessé définitivement ou temporairement leurs fonctions pour les emplois soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts (Cf. décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016) et donc notamment les : - DG et DGA Régions / départements ; - DGS / DG, DGA et DST des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 hab ; - DG et DGA des EPCI et des syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités et de leurs groupements de plus de 40 000 hab ; - DG des CDG, CIAS, CCAS, caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 40 000 habitants ; - Collaborateurs de cabinet des grandes collectivités (régions, départements, collectivités à statut particulier, métropole de Lyon, collectivités d'outre-mer, communes de plus de 20 000 habitants, EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ou de plus de 5 millions de budget, et EPCI de plus de 5 millions d'euros de budget) - Référents déontologues. 7. La création ou la reprise d'une entreprise pour les mêmes personnes qu'au 6 ci-dessus.
III. L'autorité territoriale avec obligation de saisir le référent déontologue en cas de doute puis la HATVP si le doute persiste	8. Le contrôle préalable à la nomination des agents relevant du 6 mais pas du 5. 9. L'exercice d'activités privées par les agents publics cessant ou ayant cessé définitivement ou temporairement leurs fonctions pour les autres agents que 6. (Pas de contrôle pour les CDD A > 6 mois ou CDD A sur fonctions d'enseignements ou de recherche ou CDD B ou C > 1 an). 10. La création ou la reprise d'une entreprise pour les autres agents que 7.

☞ Article 2 du Décret n° 2020-69 et Articles 25 septies et 25 octies de la loi n° 83-634.

2/ L'obligation de déclaration d'intérêts :

La nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité hiérarchique dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I de l'article 25 bis, 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 hiérarchique 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.

☞ Article 25 ter de la loi n° 83-634 et Décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016.

Les emplois concernés sont :

1° Directeur général des services et directeur général adjoint des services des régions et des départements ;

2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants ;

3° Directeur général, directeur général adjoint et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

4° Directeur général et directeur général adjoint :

a) Des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;

b) Des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;

c) Des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;

d) Du Centre national de la fonction publique territoriale ;

e) Des centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

f) Des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;

g) Des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants ;

5° Directeur :

a) De délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;

b) De caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 40 000 habitants ;

6° Directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux mentionnés aux 3° à 5°, assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions prévues par le décret du 22 septembre 2000 susvisé.

Sont également soumis à cette obligation les candidats à la nomination dans les emplois soumis à l'obligation de transmission de la déclaration de situation patrimoniale prévue à

l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 (la liste est normalement moins large pour la territoriale).

Il est à noter que selon la DGCL et la Haute autorité, il ne faut pas tenir compte du surclassement pour l'obligation de déclaration d'intérêts.

3/ L'obligation de déclaration de patrimoine :

Le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat, adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit.

Dans les deux mois qui suivent la cessation de ses fonctions, le fonctionnaire adresse une nouvelle déclaration de situation patrimoniale au président de la Haute Autorité. La déclaration de situation patrimoniale comporte une récapitulation de l'ensemble des revenus perçus par le fonctionnaire et, le cas échéant, par la communauté depuis le début de l'exercice des fonctions ainsi qu'une présentation des événements majeurs ayant affecté la composition du patrimoine depuis la précédente déclaration. Le fonctionnaire peut joindre des observations à chacune de ses déclarations.

Lorsque le fonctionnaire a établi depuis moins d'un an une déclaration de situation patrimoniale, aucune nouvelle déclaration n'est exigée et la déclaration à la fin des fonctions est limitée à la récapitulation et à la présentation décrite ci-dessus.

☞ Article 25 quinquies de la loi n° 83-634 et Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016.

Sont soumis à l'obligation de transmission de la déclaration de situation patrimoniale :

1° Les emplois de directeur général des services des régions, des départements ainsi que des communes de plus de 150 000 habitants ;

2° Les emplois de directeur général ou de directeur des établissements publics suivants :

- a) Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants ;
- b) Les syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de groupements de collectivités assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
- c) Les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
- d) Le Centre national de la fonction publique territoriale ;
- e) Les centres interdépartementaux mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;
- f) Les centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
- g) Les caisses de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 habitants ;

Pour l'application des a, b, c et f, l'assimilation se fait dans les conditions prévues par le décret du 30 décembre 1987.

4/ La gestion par un tiers des instruments financiers :

Le fonctionnaire exerçant des responsabilités en matière économique ou financière et dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est tenu de prendre, dans un délai de deux mois suivant cette nomination, toutes dispositions pour que ses instruments financiers soient gérés, pendant la durée de ses fonctions, dans des conditions excluant tout droit de regard de sa part.

Le fonctionnaire justifie des mesures prises auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

☞ Article 25 quater de la loi n° 83-634 et Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016.

Pour l'instant, cela ne concerne pas les agents territoriaux.

5/ Le suivi d'une formation sur la déontologie :

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.

Le décret de référence doit être modifié. La publication était envisagée en janvier 2020 d'après l'échéancier. On reste en attente.

► Le détachement dans un emploi fonctionnel :

11. Quelles sont les conditions et la procédure d'un recrutement par détachement (ou en cas de renouvellement) et quel est le cas dérogatoire de double détachement ?

◆ Principe :

Le principe est que les fonctionnaires ont vocation à occuper les emplois fonctionnels. Par conséquent, le détachement constitue la forme normale d'accès à ces emplois.

☞ Article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 et Article 53 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Il peut intervenir :

- d'une collectivité ou d'un établissement public à un ou une autre, avec retour auprès de l'employeur d'origine à l'issue du détachement, sauf s'il y a eu une mutation entre deux ;
- au sein d'une même collectivité ou d'un même établissement public.

◆ Conditions liées au fonctionnaire :

- Tous les fonctionnaires n'ont pas vocation à occuper un emploi fonctionnel. Il faut vérifier si les seuils démographiques et les statuts particuliers le permettent (Cf. question n° **12**).
- Auparavant, le fonctionnaire devait être titulaire quelle que soit la situation. Le principe est toujours qu'un fonctionnaire stagiaire ne peut pas être détaché selon le décret.

☞ Article 4 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987 et Article 3 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990.

Néanmoins, l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 dispose depuis qu'elle a été modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 que « *Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 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 maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois* ». **Un emploi fonctionnel peut donc être doublement détaché à l'occasion d'une promotion interne (Ex : un attaché territorial déché sur un emploi fonctionnel, lauréat de l'examen professionnel d'administrateur au titre de la promotion interne peut, tout en restant détaché sur son emploi fonctionnel, être détaché dans le grade d'administrateur en qualité de stagiaire.**

Le décret de 86 prévoit désormais que le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la loi de 84 et dont la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie. Il est classé dans son nouveau cadre d'emplois dans les conditions prévues par les statuts particuliers régissant ce cadre d'emplois. Lorsqu'il est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, dans les conditions prévues à l'article 66 de cette loi, il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice

identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois. A l'issue de sa période de stage, le fonctionnaire qui est titularisé est classé dans son emploi fonctionnel dans les conditions prévues par les dispositions régissant cet emploi.

☞ Article 11-5 du Décret n°86-68 du 13/01/1986.

- Le fonctionnaire doit formaliser une demande écrite de détachement à cette fin, y compris pour un renouvellement de détachement. La demande doit préciser la nature et la durée du détachement, l'administration ou l'organisme d'accueil, le grade, l'emploi ou les fonctions envisagées.

☞ Article 3 du Décret n°86-68 du 13/01/1986.

⚠ Le Conseil d'Etat a considéré qu'à défaut de demande de l'agent, la décision de détachement, comme celle prononçant la fin de fonction étaient illégales.

☞ CE, 02/05/1994, n° 143547.

- En cas de détachement qui n'est pas de droit :

- Il faut obtenir l'accord de l'employeur d'origine. Il ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire qui remplit les conditions pour être détaché que pour nécessités du service ou à cause d'un avis d'incompatibilité rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Le silence gardé par l'administration pendant 2 mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire équivaut à une décision d'acceptation.

☞ Article 14 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

Le refus lié aux nécessités du service ne peut être qu'exceptionnel et être fondé sur le caractère indispensable de la présence de l'agent.

☞ Circulaire du 19/11/2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

- Par ailleurs, l'autorité territoriale peut soumettre le fonctionnaire qui sollicite un détachement qui n'est pas de droit au respect d'un délai maximum de préavis de trois mois.

☞ Article 14 bis de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

◆ **Formalités obligatoires :**

Le détachement suit les règles de droit commun, avec quelques exceptions.

■ Avant de prononcer le détachement, l'autorité territoriale doit :

- Procéder à la déclaration préalable de création ou vacance d'emploi ;
- Vérifier le respect des seuils démographiques et du grade ;
- Obtenir la demande de l'agent concerné en ce sens ;

☞ Cf. l'alerte ci-dessus.

- Il n'y a plus d'obligation de requérir l'avis de la commission administrative préalable comme c'était le cas avant la loi de transformation de la fonction publique.

☞ Articles 30 et 64 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984 et 38 du décret n° 89-229 du 17/04/1989 + Conseil d'État, 07/02/2020, 428625.

⚠ Le directeur général ou directeur général adjoint des services d'une mairie d'arrondissement ou d'un groupe d'arrondissements de Lyon ou de Marseille est

nommé par le maire de la commune, sur proposition du maire d'arrondissement ou du groupe d'arrondissements.

☞ Article 3-1 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.

- Selon l'emploi concerné, la nomination ne peut intervenir sans déclaration d'intérêts préalable (CF 10bis). Les emplois fonctionnels peuvent être concernés par des obligations particulières de déclaration d'intérêts et ou de patrimoine ou relatives aux instruments financiers ou par le contrôle déontologique à l'entrée dans la fonction publique ou en rapport avec le cumul d'activités ou le départ vers le privé notamment (Cf 10 bis).

■ Puis, l'autorité territoriale d'origine doit prendre un arrêté de mise en détachement alors que l'autorité territoriale d'accueil doit prendre un arrêté de nomination par voie de détachement.

☞ Articles 55 et 23-1 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984.

Cet arrêté doit être transmis au contrôle de légalité.

☞ Article L. 2131-2 du CGCT.

⚠ S'il y a une assimilation à opérer, il faut joindre à cet arrêté tous les documents nécessaires à l'appréciation de cette assimilation.

☞ CAA de Nantes, 10/07/1997, n° 96NT01145.

■ La procédure de renouvellement est identique à celle du détachement initial.

☞ Article 3 du décret n° 86-68 du 13/01/1986.

12. Quelles sont les conditions de recrutement par détachement d'un fonctionnaire liées au grade et aux seuils démographiques ?

◆ Principes généraux :

- Le fonctionnaire pourra occuper un emploi fonctionnel selon son grade ou de son échelonnement indiciaire.
- D'une façon générale, seuls des fonctionnaires relevant de la catégorie A ont accès aux emplois fonctionnels.
- Il est rappelé que certains grades permettent d'occuper des emplois de direction, hors du champ d'application des emplois fonctionnels.

Dès lors, les seuils démographiques liés au grade ne sont pas opposables en cas de détachement, puisque l'agent est alors placé hors de son cadre d'emplois.

☞ Réponse ministérielle du 16/09/2008 à la question n° 27932 du député Giraud.

Aussi, par exemple, le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 ne permet pas à une commune comprise entre 10 000 et 40 000 habitants de créer un emploi de directeur territorial afin de promouvoir sur place, au poste de secrétaire général qu'il occupe déjà, un attaché principal. Une telle promotion est illégale, alors même que l'attaché remplit les conditions statutaires pour accéder au grade de directeur territorial. Elle n'est cependant pas entachée d'une gravité telle qu'elle a le caractère d'une nomination pour ordre nulle et de nul effet et ne constitue pas, par suite, un acte juridiquement inexistant dont l'annulation peut à tout moment être demandée.

☞ CE, 02/06/2010, n° 309446.

- Il arrive qu'il y ait quelques contradictions entre ce qui est prévu dans les décrets n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et n° 90-128 du 9 février 1990 déterminant les conditions générales de détachement et les décrets relatifs aux statuts particuliers. Dans ce cas, il est

conseillé de retenir, dans tous les cas, la lecture la plus restrictive et sinon d'appliquer la règle spécifique, conformément au principe « Lex specialia generalibus derogant », selon lequel, notamment, une loi nouvelle qui modifie le droit commun n'a pas pour effet de remettre en cause les règles spéciales qui dérogeaient à ce droit commun, sauf si elle le prévoit explicitement.

◆ **Pour les emplois administratifs de direction :**

* **N'oubliez pas de procéder aux assimilations pour les établissements publics en vertu de l'article 1^{er} du Décret n°87-1101 du 30/12/1987 (CF. question n° 4).**

⚠ Avertissement préalable : Si la filière n'est pas précisée, notamment par le biais du grade ou du cadre ou corps d'emplois, il n'y a pas lieu de limiter le recrutement à des agents relevant de la filière administrative. *☞ Réponse ministérielle du 12/02/2008 à la question n° 2929 du député*

Boisserie.

➤ **Cas 1 : 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 30/12/1987.*

Ces emplois sont donc accessibles notamment aux attachés principaux et aux attachés territoriaux. **Il n'y a pas eu de changement depuis 2007.**

Par ailleurs, la seule condition statutaire à remplir pour être détaché dans un emploi de directeur général des services d'une commune de 2 000 à 40 000 habitants est celle, fixée par l'article 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987, d'être fonctionnaire de catégorie A. Les articles 4 et 5 du décret du 30/12/1987 ont uniquement pour objet de déterminer à quel échelon de l'emploi de détachement l'intéressé est classé, en fonction de l'indice dont il bénéficiait dans son grade ou, si les conditions posées à l'article 5 sont remplies, dans l'emploi fonctionnel qu'il occupait précédemment.

☞ Conseil d'État, 07/02/2020, 428625.

Le statut particulier des attachés territoriaux précise que les attachés peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales, 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 dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.

Les attachés principaux peuvent, quant à eux, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 2 000 habitants, 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.

☞ Article 2 du Décret n° 87-1099 du 30/12/1987.

➤ **Cas 2 : 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^{re} catégorie.

☞ Article 6 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.

On peut citer au titre des cadres d'emplois ayant un indice terminal au moins égal à la hors échelle B, les médecins territoriaux, les médecins et pharmaciens des sapeurs-pompiers professionnels.

Selon les statuts particuliers, les administrateurs territoriaux peuvent occuper l'emploi de :

- directeur général des services de communes de plus de 40 000 habitants ;
- ou diriger les services d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;
- de directeur général adjoint des services de communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées.
- directeur général des services ou directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées.
- directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées.

☞ Article 2 du Décret n° 87-1097 du 30/12/1987 (⚠ Cf question n° 21).

➤ **Cas 3** = 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 (à compter du 01/01/2021, avant 999) 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 30/12/1987.

Les titulaires du grade d'attaché hors classe peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'un établissement public local assimilé à une commune 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 dans les conditions fixées par le décret du 30 décembre 1987 précité.


☞ Article 2 du Décret n° 87-1099 du 30/12/1987.

A noter : la référence à l'indice brut 989 puis 999 est remplacé par la référence à l'indice brut 1020 à compter du 01/01/2021.

Récapitulatif pour les Communes, Régions et Départements (voir assimilations pour autres) :

Commune = 2 000 ou < 10 000 hab	DGS = fonctionnaires de catégorie A	
Commune = 10 000 ou < 40 000 hab	DGS et DGAS = fonctionnaires de catégorie A	
Commune = 40 000 ou < 80 000 hab	DGS = Cas 2 et 3	DGAS = fonctionnaires de catégorie A
Commune = 80 000 ou < 150 000 hab	DGS ou DG = Cas 2	DGAS = Cas 2 et 3
Commune = 150 000 ou < 400 000 hab		DGAS = Cas 2
Commune = 400 000 hab ou +		DGAS = Cas 2 et 3
Départements jusqu'à 900 000 hab et Régions jusqu'à 2 000 000 hab		DGAS = Cas 2
Départements de plus de 900 000 hab et Régions de plus de 2 000 000 hab		DGAS = Cas 2

◆ Pour les emplois techniques de direction :

 **Avertissement préalable :** Seuls des fonctionnaires issus d'un corps ou d'un cadre d'emplois technique peuvent être détachés sur un emploi fonctionnel technique de direction.

Suite à la réforme touchant le cadre d'emplois des ingénieurs scindé en deux cadres d'emplois, le décret du 9 février 1990 a été modifié.

➤ **Cas 1 :** 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 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emplois peuvent être détachés dans un emploi de :

- Directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants ;
- Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

☞ Article 5 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990, articles 2 du Décret n° 2016-201 et du Décret n° 2016-200 du 26 février 2016

➤ **Cas 2 :** 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 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 des décrets portant statut particulier des cadres d'emplois précités peuvent être détachés dans un emploi de :

- Directeur général des services techniques des communes de 40 000 à 80 000 habitants ;
- Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

☞ Article 6 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990, articles 2 du Décret n° 2016-201 et du Décret n° 2016-200 du 26 février 2016.

➤ **Cas 3 :** 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 et ayant

statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux peuvent être détachés dans un emploi de :

- Directeur général des services techniques des communes de 20 000 à 40 000 habitants ;
- Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 à 40 000 habitants.
☞ Article 7 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990 et articles 2 Décret n° 2016-201 et du Décret n° 2016-200 du 26 février 2016.

► **Cas 4 :** 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 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux peuvent être détachés dans un emploi de :

- Directeur général des services techniques des communes de 10 000 à 20 000 habitants ;
- Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 20 000 habitants.
☞ Article 7-1 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990 et articles 2 Décret n° 2016-201 et du Décret n° 2016-200 du 26 février 2016.

D'après les statuts particuliers :

- Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur peuvent occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants. En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.
- Les ingénieurs principaux peuvent également occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants ainsi que l'emploi de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.
- Les ingénieurs hors classe peuvent également occuper l'emploi de directeur des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 à 40 000 habitants et de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants. Les ingénieurs principaux et les ingénieurs hors classe peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.
☞ Articles 3 à 6 du Décret n° 2016-201
- Les ingénieurs en chef territoriaux peuvent occuper l'emploi de directeur général des services techniques des communes ou de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants. En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.

☞ Article 3 du Décret n° 2016-200 du 26 février 2016

⚠ La prudence commande de suivre le décret relatif aux emplois fonctionnels.

Récapitulatif pour les Communes et EPCI à fiscalité propre :

Entre 10 000 et 20 000 habitants	Cas 4
Entre 20 000 et 40 000 habitants	Cas 3
Entre 40 000 et 80 000 habitants	Cas 2
De plus de 80 000 habitants	Cas 1

13. Quelles sont les règles de classement suite à un détachement dans un emploi fonctionnel ?

◆ Quand les fonctionnaires détachés n'occupaient pas, juste avant, un emploi fonctionnel :

Ces fonctionnaires sont classés à l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur grade.

↳ **Exemple :** Un attaché principal au 9^{ème} échelon de son grade avec un IB de 916 détaché dans un emploi fonctionnel de directeur général des services d'une commune de 20 000 à 40 000 habitants serait classé à l'IB 940 de l'échelon 7 de l'emploi fonctionnel, l'IB précédent étant de 890 (Attention, les IB ont évolué).

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

Les fonctionnaires nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur grade d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui était résultée d'un avancement à ce dernier échelon.

☞ Article 4 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987, Article 3 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990 et Article 11-1 du Décret 86-68 du 13/01/1986.

◆ Quand les fonctionnaires détachés occupaient déjà un emploi fonctionnel :

Les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel qui ont précédemment occupé soit un emploi identique au nouvel emploi dans lequel ils sont nommés, soit un autre de ces emplois affecté d'une échelle indiciaire identique ou moins favorable, sont classés à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans l'emploi précédemment occupé, dès lors que leur nomination dans ce nouvel emploi intervient dans un délai au plus égal à un an.

Ils conservent, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent emploi lorsque cette nomination ne leur

procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien emploi.

Les fonctionnaires nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui était résultée d'un avancement à ce dernier échelon.

☞ Article 5 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987 et Article 4 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990.

14. Quelle est la durée du détachement ?

◆ Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq années et est renouvelable par périodes n'excédant pas cette durée.

◆ L'arrêté doit normalement mentionner la durée prévue pour ce détachement dans l'emploi fonctionnel.

⚠ L'absence d'un terme exprès 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 bout de 5 ans.

☞ CE, 01/06/2011, n° 330265.

◆ La durée du détachement n'a pas à tenir compte de la fin du mandat de l'autorité territoriale. La fin du mandat de l'autorité territoriale va néanmoins faire naître une obligation de respecter une période de 6 mois avant la décharge (Cf. 18).

15. Quels sont la rémunération, les cotisations, les avantages en nature, et le remboursement des frais de représentation des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel (+cas intérim) ?

◆ 1) La rémunération des titulaires détachés sur un emploi fonctionnel suit les règles de droit commun.

Elle comprend donc les mêmes éléments que pour tout fonctionnaire :

- un traitement,
- une nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- une indemnité de résidence,
- un supplément familial de traitement,
- un régime indemnitaire, éventuellement.

Elle subit également l'abattement primes / points. Le montant de l'abattement est celui fixé par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016, par renvoi du décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017.

Pour les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel dont le traitement est déterminé par un indice, le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 s'applique. L'abattement maximal annuel brut est ainsi fixé à 389 € à compter de 2019.

Dans le cadre de la mise en œuvre du parcours professionnel, carrières et rémunérations, les échelles indiciaires sont revalorisées rétroactivement de 2017 à 2019 en vertu du décret n° 2017-558 du 14/04/2017.

a) Le traitement :

• Cas général :

Le traitement est défini par l'échelon dont est titulaire l'agent (Cf. question n° **13**).

L'agent bénéficie, pendant toute la durée de son détachement, de la rémunération prévue par la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel occupé.

Chaque emploi fonctionnel est doté d'une échelle indiciaire qui lui est propre et qui est fixée par voie réglementaire pour les emplois administratifs de direction et pour les emplois de directeur général et directeur des services techniques.

☞ Article 4 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987, Article 1 du Décret n° 87-1102 du 30/12/1987, Article 3 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990 et Article 1 du Décret n° 90-129 du 09/02/1990.

Si, au regard des seuils démographiques, l'emploi de direction ne peut être pourvu que par un agent dans le cadre des fonctions afférentes à son grade, il est alors rémunéré sur l'échelle indiciaire de son grade.

Emplois administratifs :

☞ Décret n°87-1102 du 30 décembre 1987

EMPLOIS	ÉCHELONS (INDICES BRUTS)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Directeur général des services des communes.									
De plus de 400 000 habitants.	1012	HEA	HEB	HEC	HED				
De 150 000 à 400 000 habitants.	898	921	953	981	1012	HEA	HEB	HEC	
De 80 000 à 150 000 habitants.	817	847	877	911	947	981	1012	HEA	HEB
De 40 000 à 80 000 habitants.	706	745	786	831	877	921	966	1027	HEA
De 20 000 à 40 000 habitants.	661	711	758	802	851	901	953	996	1027
De 10 000 à 20 000 habitants.	631	683	732	782	832	883	932	977	996
De 2 000 à 10 000 habitants.	485	528	567	612	657	701	745	792	832
Directeur général des établissements publics locaux assimilés à des communes de plus de 400 000 habitants									
Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération et établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris	1012	HEA	HEB	HEC	HED				
Autres établissements publics locaux	1012	HEA	HEB	HEC					
Directeur général adjoint des services des communes.									
De plus de 400 000 habitants	817	847	877	911	947	981	1012	HEA	HEB
De 150 000 à 400 000 habitants	706	745	786	831	877	921	966	1027	HEA
De 40 000 à 150 000 habitants	661	711	758	802	851	901	953	996	1027
De 20 000 à 40 000 habitants	581	631	683	732	782	832	883	932	977

De 10 000 à 20 000 habitants	567	612	657	701	745	792	832	883	912
Directeur général des services des départements									
- de plus de 900 000 habitants	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED			
- jusqu'à 900 000 habitants	898	953	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC		
Directeur général adjoint des services des départements									
- de plus de 900 000 habitants	831	898	953	1027	HEA	HEB			
- jusqu'à 900 000 habitants	713	762	831	898	953	1027	HEA		
Directeur général des services des régions									
1. Région d'Ile-de-France	HEB	HEB bis	HEC	HED	HEE				
2. Autres régions :									
- de plus de 2 000 000 d'habitants	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED			
- jusqu'à 2 000 000 d'habitants	898	953	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC		
Directeur général adjoint des services des régions									
1. Région d'Ile-de-France	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC				
2. Autres régions :									
- de plus de 2 000 000 d'habitants	831	898	953	1027	HEA	HEB			
- jusqu'à 2 000 000 d'habitants	713	762	831	898	953	1027	HEA		

Emplois techniques :

↳ Décret n°90-129 du 9 février 1990.

EMPLOIS	ÉCHELONS (INDICES BRUTS)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.											
De plus de 400 000 habitants	912	1027	HEA	HEB	HEC						
De 150 000 à 400 000 habitants	790	843	883	934	977	1027	HEA	HEB			
De 80 000 à 150 000 habitants	696	742	792	845	894	941	994	1027	HEA		
De 40 000 à 80 000 habitants	562	612	661	711	758	802	852	901	953	997	1027
Directeur des services techniques des communes et directeur général des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre											

De 20 000 à 40 000 habitants	461	532	581	631	683	732	782	833	883	933	978
De 10 000 à 20 000 habitants	461	532	567	612	657	701	746	792	833	883	913

• Cas spécifiques :

↳ Les fonctionnaires détachés perçoivent le traitement afférent à leur grade lorsque celui-ci est ou devient supérieur à celui afférent à l'indice brut terminal de l'emploi occupé dans certaines conditions exposées ci-dessous. Les emplois de direction sont limitativement énumérés et il faut respecter des indices maximum =

- S'agissant des emplois de direction administratifs, cette rémunération ne peut pas excéder celle afférente à la hors-échelle D.
- S'agissant des emplois de direction techniques, cette rémunération ne pas excéder celle afférente à la hors échelle C.

☞ Article 8 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987 et Article 8 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990.

(Pour les cas de changement d'emploi de direction, Cf. question n° **13**).

b) La NBI :

Certains emplois fonctionnels bénéficient de la NBI.

Point	Désignation des fonctions éligibles	NBI
<u>Article 1^{er} du Décret n° 2001-1274 du 27/12/2011</u>		
1	Directeur général des services de la région Ile-de-France	120
2	Directeur général des services des communes de Lyon et de Marseille	
3	Directeur général des communautés urbaines des métropoles et de plus de 1 000 000 d'habitants	
4	Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants	100
5	Directeur général des services des départements de plus de 900 000 habitants	
6	Directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants	
7	Directeur général des communautés urbaines de 400 000 à 1 000 000 d'habitants Directeur général des métropoles et des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris	
8	Directeur général des communautés d'agglomération de plus de 400 000 habitants	
9	Directeur général des communautés de communes de plus de 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	80
10	Directeur général des services des régions d'au plus 2 000 000 d'habitants	
11	Directeur général des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants	
12	Directeur général des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants	
13	Directeur général des communautés urbaines et communautés d'agglomération et Directeur général des métropoles et des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris de 150 000 à 400 000 habitants	
14	Directeur général des communautés de communes de 150 000 à 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	
15	Directeur général adjoint des services de la région Ile-de-France	60
16	Directeur général des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants	
17	Directeur général des communautés urbaines et communautés d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants	
18	Directeur général des communautés de communes de 40 000 à 150 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	

19	Directeur général adjoint des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants	
20	Directeur général adjoint des services des départements de plus de 900 000 habitants	
21	Directeur général adjoint des services des communes de plus de 400 000 habitants	
22	Directeur général adjoint des communautés urbaines et communautés d'agglomération, des métropoles et des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris de plus de 400 000 habitants	
23	Directeur général adjoint des communautés de communes de plus de 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	
24	Directeur général adjoint des services des régions d'au plus 2 000 000 d'habitants	50
25	Directeur général adjoint des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants	
26	Directeur général adjoint des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants	
27	Directeur général adjoint des communautés urbaines et communautés d'agglomération des métropoles et des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris de 150 000 à 400 000 habitants	
28	Directeur général adjoint des communautés de communes de 150 000 à 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	
Article 1^{er} du Décret n° 2001-1367 du 28/12/2001		
1	Directeur général des services des communes de 10 000 à 40 000 habitants	35
2	Directeur général des communautés d'agglomération de 20 000 à 40 000 habitants	
3	Directeur général des communautés de communes de 20 000 à 40 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	
4	Directeur général adjoint des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants	
5	Directeur général adjoint des communautés urbaines et communautés d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants	
6	Directeur général adjoint des communautés de communes de 40 000 à 150 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	30
7	Directeur général des services des communes de 3 500 à 10 000 habitants	
8	Directeur général adjoint des services des communes de 20 000 à 40 000 habitants	
9	Directeur général adjoint des communautés d'agglomération de 20 000 à 40 000 habitants	
10	Directeur général adjoint des communautés de communes de 20 000 à 40 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	25

☞ Décret n° 2001-1274 du 27/12/2001 et Décret n° 2001-1367 du 28/12/2001.

Les fonctionnaires autorisés à exercer leur activité à temps partiel ou en cessation d'activité progressive et détachés dans un emploi ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire perçoivent une fraction de celle-ci.

La nouvelle bonification indiciaire cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire quitte l'emploi au titre duquel il la percevait.

La nouvelle bonification indiciaire est prise en compte pour le calcul du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

☞ Articles 3 du Décret n° 2001-1274 du 27/12/2001 et du Décret n° 2001-1367 du 28/12/2001.

c) Les éléments obligatoires :

Les agents nommés sur un emploi fonctionnel bénéficient du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence dans les conditions de droit commun.

d) Les autres éléments accessoires :

• Le régime indemnitaire lié au grade :

Le fonctionnaire détaché perçoit, en principe, la rémunération afférente à l'emploi d'accueil.

Cependant, comme il n'existe pas de régime indemnitaire propre aux emplois fonctionnels (sans évoquer la prime de responsabilité, la prime technique et l'indemnité de frais de représentation), ils peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

☞ *Article 13-1 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987 et Article 12-1 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990.*

Le régime indemnitaire est déterminé par l'assemblée délibérante.

• **La prime de responsabilité :**

Les directeurs généraux des services des régions ou des départements, les secrétaires généraux des communes de plus de 2 000 habitants, les directeurs généraux des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence, le directeur général et les directeurs de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les directeurs des établissements publics figurant sur la liste prévue au deuxième alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée peuvent bénéficier d'une prime de responsabilité à condition que cette attribution ait fait l'objet d'une délibération de l'assemblée compétente.

Cette prime de responsabilité est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire (dont NBI) un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

Sauf en cas de congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps de maladie ordinaire, de maternité ou de congé pour accident de travail, le versement de cette prime est interrompu lorsque le bénéficiaire n'exerce pas, pour quelque raison que ce soit, la fonction correspondant à son emploi.

Le directeur général adjoint, le secrétaire général adjoint ou le directeur adjoint chargé de l'intérim du fonctionnaire défaillant peut, pendant la même période, se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions.

☞ *Décret n° 88-631 du 06/05/1988.*

Dans ce dernier cas, son montant est alors égal au taux prévu pour le fonctionnaire défaillant, mais appliqué au traitement soumis à retenue pour pension du fonctionnaire chargé de l'intérim. La prime de responsabilité ne peut en aucun cas être versée au titre d'une même période et d'une même fonction à deux agents de la collectivité.

☞ *Réponse ministérielle du 26/09/1994 à la question n° 17760 du député, M. Demange.*

⇒ **A noter :** La continuité du service public permet la désignation d'un agent à titre intérimaire « *jusqu'à l'achèvement de la procédure engagée pour la nomination* » d'un nouveau titulaire, sans que cette nomination soit soumise « *aux conditions de forme et de fond prévues par les textes* ». L'intérimaire exerce alors l'« *intégralité des pouvoirs attachés à la fonction* » du titulaire remplacé.

☞ *CE, 27 MAI 1987, N° 39232.*

Néanmoins, « *son maintien par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans de telles fonctions, exercées en sus des activités correspondant à celles de l'emploi dont il est titulaire, au-delà de la durée raisonnablement nécessaire pour pourvoir l'emploi vacant, constitue une faute de nature à engager à son égard la responsabilité de la collectivité publique qui l'emploie.* ». Dans un cas d'espèce, l'agent exerçant l'intérim a bénéficié de la somme de 20 000 euros de préjudice financier et moral.

☞ *CAA Lyon, 18 avril 2017, requête n° 16LY00073.*

Les primes liées au grade d'origine peuvent s'ajouter à la prime de responsabilité.

• La prime technique :

Les ingénieurs territoriaux et les directeurs généraux et directeurs des services techniques des communes peuvent bénéficier d'une prime technique à condition que cette attribution ait fait l'objet d'une délibération de l'assemblée compétente.

La prime technique est versée mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel dont le montant ne peut dépasser 40%.

La prime technique est exclusive de toutes autres primes ou indemnités, à l'exception de celles ayant le caractère de remboursement de frais.

☞ *Décret n° 90-130 du 09/02/1990.*

◆ 2) Les avantages en nature :

Un logement de fonction et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service :

- aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ;
- au directeur général des services des communes de plus de 5.000 habitants ;
- au directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20.000 habitants ;
- au directeur général adjoint des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80.000 habitants.

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué. La délibération précise les avantages accessoires liés à l'usage du logement.

Les décisions individuelles sont prises en application de cette délibération par l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination.

☞ *Article 21 de la Loi n° 90-1067 du 28/11/1990.*

Les dispositions du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 relatif aux concessions de logement pour les agents de l'Etat s'appliquent, en vertu du principe de parité, aux collectivités territoriales qui ne peuvent attribuer à leurs agents des prestations fussent-elles en nature, venant en supplément de leur rémunération, qui excéderait celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'Etat occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes.

☞ *CE, 02/12/1994, n° 147962.*

L'organe délibérant peut mettre à disposition des agents un véhicule lorsque l'exercice de ses fonctions le justifie, dans les conditions fixées par une délibération annuelle. Tout autre avantage en nature fait l'objet d'une délibération nominative, qui en précise les modalités d'usage.

☞ *Articles L. 2123-18-1, L. 3123-19-3, L 4135-19-3 et L. 5211-13-1 du CGCT*

Le décret a supprimé la gratuité des avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage) dont bénéficiaient les agents de l'Etat, sauf notamment pour les sous-préfets affectés en poste territorial, le chargé des fonctions de directeur de cabinet en préfecture et le secrétaire général pour les affaires régionales. Ces derniers bénéficient de concessions de logement par nécessité

absolue de service. La gratuité du logement ainsi accordé s'étend aux meubles et à la fourniture du chauffage, de l'eau, du gaz et de l'électricité.

☞ Article 10 du décret n° 2012-752 du 09/05/2012.

⚠ Par analogie à la jurisprudence sur les frais de représentation (cf. ci-après), une certaine doctrine estime que cette gratuité peut être étendue aux emplois fonctionnels mais cela reste sous réserve de l'interprétation future du juge.

Afin de mettre en œuvre ces dispositions dans les logements ne bénéficiant pas de décompteurs individuels, il appartient à l'organe délibérant d'apprécier le mode de répartition qu'il souhaite mettre en place. Les critères peuvent porter sur la surface du logement ou le nombre d'occupants par exemple. La collectivité devant délibérer au plus tard le 1^{er} septembre 2015 pour se mettre en conformité avec la réforme intervenue le 9 mai 2012.

☞ Réponse ministérielle du 04/03/2014 à la question n° 39435 du député, M. Gérard.

L'octroi d'un logement pour nécessité absolue de service de service peut avoir des effets sur le régime indemnitaire. Par exemple, Il ne peut être attribué aucune indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires aux agents logés par nécessité absolue de service.

☞ Article 4 du Décret n° 2002-63 du 14/01/2002.

Puis le montant du RIFSEEP diffère selon que l'agent soit logé ou non.

◆ 3) Le remboursement des frais de représentation :

• Emplois concernés :

Peuvent bénéficier du remboursement des frais de représentation inhérents à leurs fonctions,

- les agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ;
- le directeur général des services des communes de plus de 5.000 habitants ;
- le directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20.000 habitants ;
- le directeur général adjoint des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80.000 habitants.

Il est fixé par délibération de l'organe délibérant.

☞ Article 21 de la Loi n° 90-1067 du 28/11/1990 et circulaire du 20/12/1999.

• Forme :

➤ Ces frais peuvent être pris en charge directement par la collectivité ou remboursés sur production de justificatifs. Dans ce cas, ils n'ont pas le caractère de compléments de rémunération et ne sont donc pas soumis au principe de parité.

➤ Il a été considéré qu'ils pouvaient également être versés sous la forme d'une somme forfaitaire, sous certaines conditions :

- ce forfait ne devait pas être disproportionné par rapport aux frais qu'impliquent normalement de telles fonctions ;
- ce forfait constituait alors un complément de rémunération soumis au principe de parité.

☞ CE, 01/02/2006, n° 287656.

Cette parité s'appliquait au regard du régime des frais de représentation des sous-préfets affectés en poste territorial car les travaux préparatoires de la loi du 12 juillet 1999 énoncent que le législateur a voulu faire bénéficier les titulaires d'emplois fonctionnels dont il fixe la liste d'un régime de représentation comparable à celui des sous-préfets affectés en poste territorial.

Aucune disposition législative ou réglementaire n'attribue aux administrateurs civils de l'État, une telle indemnité.

☞ CE, 27/07/2007, n° 292946.

Seulement, l'Arrêté ministérielle du 14 novembre 2017 relatif au RIFSEEP (nouveau régime indemnitaire) a abrogé l'arrêté du 18 octobre 2004 qui fixait les montants annuels et les modalités d'attribution de l'indemnité forfaitaire pour frais de représentation allouée aux membres du corps préfectoral occupant un poste territorial en métropole, conformément au décret n° 2001-1045 du 6 novembre 2001 relatif à l'indemnité forfaitaire pour frais de représentation. Pour mémoire, pour l'année 2014, ce montant avait été fixé à 5 460 euros par an, soit 455 euros par mois.

⚠ Avant la parution du Décret n°2001-1045 du 6 novembre 2001 relatif à l'indemnité forfaitaire pour frais de représentation et de ses arrêtés d'application, les frais forfaitaires de représentation qui existaient pour le corps préfectoral à hauteur de 15 % du traitement indiciaire étaient fixés de manière non réglementaire par voie de circulaire. Si ce taux est encore parfois pris en référence car c'est celui qui est visé dans les arrêts concernant cette question, il ne doit plus l'être.

☞ CAA Versailles, n° 03VE02916, 28/02/2006, CE, n° 292946, 27/07/2007 et Réponse ministérielle du 06/12/1999 à la question n°35263 du député Patrick Delnatte.

En raison de la mise en place du RIFSEEP qui avait notamment pour objectif d'unifier et de globaliser les primes et indemnités, il est préférable de tenir compte de la réalité du besoin de compenser ces frais par l'IFSE (part principale du RIFSEEP) (Cf étude sur le RIFSEEP).

La DGCL nous a indiqué que « Par l'abrogation de l'arrêté du 18 octobre 2004, l'indemnité forfaitaire pour frais de représentations alloués aux membres du corps préfectoral disparaît de l'ordonnancement juridique. En vertu du principe de parité, les CT n'ont donc plus la possibilité de créer une indemnité forfaitaire proportionnelle aux frais engagés par le fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel. Demeure donc seulement possible le remboursement des frais de représentation aux titulaires d'emplois fonctionnels sur présentation des pièces justificatives dans le cadre des règles d'utilisation des crédits et moyens liées à l'exercice de la fonction de représentation concernant les sous-préfets (cf. circulaire interministérielle du 20 décembre 1999 NOR INT B 99 00261 C).».

◆ 4) Le régime spécial de sécurité sociale et le régime spécial des retraites continuent à s'appliquer au fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel.

L'assiette des cotisations est constituée par le traitement brut indiciaire afférent à l'emploi fonctionnel.

☞ [Instruction générale de la CNRACL.](#)

⚠ Il existe un dispositif spécifique pour calculer les droits à pensions pour certains emplois fonctionnels.

☞ art. 17 I décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003.

16. Quelle est situation de l'agent du point de vue carrière, entretien professionnel et disciplinaire ?

◆ L'agent bénéficie en principe de la double carrière :

↳ Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel poursuit sa carrière dans son cadre d'emplois d'origine, et y conserve en principe ses droits à l'avancement de grade. Cependant, l'avancement de grade n'est possible que lorsque la collectivité ou l'établissement atteint le seuil démographique autorisant la création de l'emploi d'avancement.

⚠ En effet, il résulte des dispositions du deuxième alinéa de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et des articles 48, 34, 64 et 80 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qu'un fonctionnaire territorial détaché hors de son cadre d'emplois ne peut bénéficier d'un avancement de grade qu'aux fins de pourvoir à un emploi vacant que son nouveau grade lui donne vocation à occuper. Le Conseil d'Etat a donc jugé illégales les dispositions du paragraphe III et du deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article 2 du décret du 26 octobre 1999 portant modification de certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale, qui ont pour objet de permettre la promotion, d'une part, au grade d'attaché principal des attachés territoriaux détachés dans l'emploi de secrétaire général au sein d'une commune de 5.000 à 10.000 habitants et, d'autre part, au grade de directeur territorial des attachés principaux détachés dans l'emploi de secrétaire général ou de directeur au sein d'une commune de 10 000 à 40 000 habitants ou de directeur de l'un des établissements publics mentionnés au 1 de l'article 1^{er} du décret du 30 décembre 1987, alors que les collectivités concernées, eu égard à leur importance démographique, ne peuvent créer préalablement les emplois budgétaires correspondants.

☞ *CE, 17/01/2001, n° 215665.*

Par exemple, une commune comprise entre 10 000 et 40 000 habitants ne peut pas créer un emploi de directeur territorial afin de promouvoir sur place, au poste de secrétaire général qu'il occupe déjà, un attaché principal, au vu du décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987. Une telle promotion est illégale, alors même que l'attaché remplit les conditions statutaires pour accéder au grade de directeur territorial. Elle n'est cependant pas entachée d'une gravité telle qu'elle a le caractère d'une nomination pour ordre nulle et de nul effet et ne constitue pas, par suite, un acte juridiquement inexistant dont l'annulation peut à tout moment être demandée.

☞ *CE, 02/06/2010, n° 309446.*

En principe, les avancements de grade dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine n'influencent pas la situation de détachement mais la réciproque n'est pas toujours vraie.

⚠ Par exemple, pour être nommés administrateurs hors classe, après inscription sur un tableau d'avancement, les administrateurs doivent justifier pendant au moins deux ans, d'une période de mobilité, notamment dans l'un des emplois fonctionnels mentionnés à l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

☞ *Article 15 du décret n° 87-1097 du 30/12/1987.*

↳ L'agent bénéficie également des avancements d'échelons prévus dans son emploi de détachement sans que ceux-ci aient, en principe, de conséquences sur la situation détenue dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine. (Pour les exceptions, Cf. question n° **15**).

☞ *Article 64 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984 et annexes du décret n° 87-1101 du 30/12/1987.*

(Pour les exceptions, Cf. question n° **15**, 1)a).

Deux points sont à relever :

- l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 dispose depuis qu'elle a été modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 que « *Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la loi du 26 janvier 1984 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 maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois* ». **Un emploi fonctionnel peut donc être doublement détaché à l'occasion d'une promotion interne (Ex : un attaché territorial déché sur un emploi fonctionnel, lauréat de l'examen professionnel d'administrateur au titre de la promotion interne peut, tout en restant détaché sur son emploi fonctionnel, être détaché dans le grade d'administrateur en qualité de stagiaire (Cf question n° 11).**

Le décret de 86 prévoit désormais que le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la loi de 84 et dont la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie. Il est classé dans son nouveau cadre d'emplois dans les conditions prévues par les statuts particuliers régissant ce cadre d'emplois. Lorsqu'il est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, dans les conditions prévues à l'article 66 de cette loi, il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois. A l'issue de sa période de stage, le fonctionnaire qui est titularisé est classé dans son emploi fonctionnel dans les conditions prévues par les dispositions régissant cet emploi.

- [Article 11-5 du Décret n°86-68 du 13/01/1986.](#)

- Le cas d'un changement de strate (Cf question n°3).

◆ L'agent doit suivre les formations classiques.

Notamment, les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement bénéficient de formation au management.

[Article 64 de la loi de transformation de la fonction publique.](#)

◆ L'agent peut bénéficier d'un temps partiel comme tous les autres agents.

◆ L'agent bénéficie d'un entretien professionnel. C'est l'autorité territoriale qui conduit l'entretien s'agissant d'un Directeur.

[Article 76 de la loi du 26 janvier 1984.](#)

◆ Une modalité spécifique est prévue dans la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel.

Lorsqu'un conseil de discipline est appelé à donner un avis sur les sanctions applicables aux personnels occupant un des emplois mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, trois fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel classé dans le même groupe hiérarchique, représentants du personnel, sont tirés au sort par le président du conseil de discipline sur des listes établies par catégorie dans un cadre interdépartemental ou national et comportant le nom de tous les agents occupant ces emplois. D'après le décret, c'est le conseil de discipline de recours qui établit cette liste. Le conseil de discipline de recours ayant été supprimé, il faut attendre une mise à jour du décret.

☞ Article 90 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984 et article 2 du décret n° 89-677 du 18/09/1989.

17. Comment peut prendre fin le détachement ?

La fin de fonctions 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.

◆ A la demande de l'agent :

Le fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel peut solliciter la fin de son détachement avant ou au terme de celui-ci, dans le cadre du droit commun, et à être réintégré dans un emploi correspondant à son grade. S'il n'y a pas d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office sans droit à rémunération jusqu'au terme normal du détachement, puis est placé en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine avant d'être pris en charge par le CNFPT ou le CDG, selon son cadre d'emploi d'origine.

☞ Article 67 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 et article 10 du décret n°86-68 du 13/01/1986 + CE, 26 septembre 2007 n° 300035.

⚠ Dans le cas particulier où l'agent sollicite avant le terme normal de son détachement un congé spécial conformément à l'article 99 de la loi du 26/01/1984, la décision mettant fin à son détachement et le réintégrant dans son grade d'origine ne constitue pas une décharge de fonctions au sens de l'article 53.

☞ CAA Bordeaux, 13/05/2013, n°11BX02403.

Il peut également remettre sa démission.

☞ Article 96 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

◆ A la demande de la collectivité d'origine :

Si la collectivité d'origine dispose d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent et demande la fin de détachement, celui-ci est réintégré en cours ou au terme de son détachement.

☞ Article 10 du décret n°86-68 du 13/01/1986.

Mais, lorsque la collectivité ou l'établissement d'accueil est différent de la collectivité ou de l'établissement d'origine, la cessation anticipée du détachement ne peut intervenir à la demande de l'administration d'origine, sauf accord du fonctionnaire concerné.

☞ Article 4 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987 et Article 3 du Décret n° 90-128 du 09/02/1990.

◆ Par rupture conventionnelle à titre expérimental.

☞ Article 72 de la LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique + Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 + Décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 .

◆ A la demande de la collectivité d'accueil :

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

☞ CE, 31/03/2010, n° 306978.

Lorsque l'autorité territoriale envisage, à l'occasion de l'expiration du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions des agents occupant des emplois mentionnés au premier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions dudit article 53.

☞ Article 4-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.

Toutefois, il convient de préciser que, contrairement à une interruption du détachement sur emploi fonctionnel qui a pour effet d'abroger une décision créatrice de droits, et qui justifie qu'elle soit motivée, la décision de non-renouvellement d'un détachement parvenu à son terme normal n'a pas à être motivée.

☞ Conseil d'État, 1ère sous-section jugeant seule, 01/06/2011, 330265.

18. Quelle est la procédure à suivre en cas de décharge de fonctions avant ou au terme normal du détachement ?

La décharge de fonctions est encadrée par une procédure particulière définie à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Les conditions dans lesquelles l'autorité territoriale peut mettre fin aux fonctions des agents occupant un emploi fonctionnel et notamment les garanties qu'elles offrent s'appliquent à l'ensemble des agents détachés sur de tels emplois quelle que soit leur fonction publique d'origine.

☞ CAA Paris 8/11/2004 n°01PA01320.

⚠ Il existe des modalités particulières pour les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des mairies d'arrondissement ou d'un groupe d'arrondissements de Lyon ou de Marseille.

☞ Article 3-1 du décret n°87-1101 du 30/12/1987.

⚠ Il a été jugé que lorsque le maire n'est pas en situation de compétence liée et décide de rapporter l'arrêté de détachement dans un emploi fonctionnel pour illégalité dans le délai de 4 mois à compter de son édicton, il doit respecter la procédure de décharge prévue par les dispositions de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.

☞ CAA Nancy, 20/02/2014, n°13NC00802.

Cette procédure, qu'il convient de respecter afin d'éviter toute illégalité, exige :

- Un motif légal (1) ;
- Le respect d'un délai dans certains cas avec **conclusion d'un protocole** (2) ;
- La communication du dossier, la possibilité pour l'agent de présenter ses éventuelles observations et un entretien préalable (3) ;
- L'information à l'assemblée délibérante et au CNFPT / CDG afin d'assurer publicité (4)
- La prise d'un arrêté motivé en fait et en droit (5) ;
- Et une prise d'effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante (6) ;
- Pas de CAP (7) ;
- Cf schéma (8).

◆ 1) Un motif légal :

La fin de fonctions peut notamment intervenir en raison de l'indisponibilité physique pour maladie, dans l'intérêt du service ou de la perte de confiance entre l'autorité territoriale et l'agent détaché sur l'emploi fonctionnel, dans l'intérêt du service. Cette perte de confiance doit être justifiée et être appuyée par des éléments attestant de la réalité des faits reprochés à l'intéressé.

☞ CAA de Douai du 19/06/2003, n° 00DA00054 et CE du 26/02/2007, n°295886.

Attention, la décision devra être motivée et il devra y avoir des éléments de preuves des faits reprochés (Cf 5).

Exemples de cas de perte de confiance validés par le juge :

- mauvaise volonté de l'agent dans la mise en œuvre des orientations définies par la nouvelle municipalité, manifestant à cet égard une attitude systématiquement négative (*Cour administrative d'appel de Paris, 4ème Chambre - formation B, du 18 mars 2004, 00PA03563*) ;

- inaction, négligences de l'agent face à des remarques de la préfecture et de la chambre régionale des comptes, révélant un manque de conscience des impératifs du bon fonctionnement des services de la commune dont il avait la responsabilité (*Cour administrative d'appel de Marseille, 2ème chambre - formation à 3, du 6 avril 2004, 00MA01485*) ;

- absences injustifiées et désinvolture avec laquelle l'agent traitait les dossiers malgré plusieurs remarques écrites et orales à la suite desquelles les relations se sont progressivement détériorées (*Cour administrative d'appel de Bordeaux, 2ème chambre (formation à 3), du 8 novembre 2005, 02BX00947*) ;

- déclarations de l'agent au lendemain du changement de majorité municipale selon lesquelles il aurait des difficultés à travailler avec la nouvelle équipe, ajoutées à son manque de concertation dans l'exercice de ses fonctions avec certains élus et ses divergences d'appréciation sur les besoins du service en matière financière et de personnel (*Conseil d'État, 10ème sous-section jugeant seule, 23/12/2011, 337122*) ;

- dégradation des relations de travail avec les élus et impossibilité pour eux d'assumer leurs fonctions d'élus en raison de situations de tension avec l'intéressé, même s'il ne ressort d'aucun de ces témoignages ou des écritures de la commune que les qualités professionnelles du requérant seraient en cause, d'ailleurs le détachement avait été reconduit avant le blocage de relations (*CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 15/09/2015, 14VE01827*).

- le fait d'avoir pris des mesures insuffisantes pour faire face à un important différend entre deux agents, et de ne pas avoir transmis les informations recueillies lors de l'audition de ces derniers à la direction des ressources humaines (*CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 30/11/2017, 15VE02627*) ;

- difficultés concrètes rencontrées dans les relations et le management des cadres placés sous son autorité ainsi que sur son manque d'investissement personnel et de motivation dans les missions qui lui étaient confiées (*CAA de BORDEAUX, 6ème chambre - formation à 3, 18/06/2018, 16BX01252*).

Exemples de cas de perte de confiance censurés par le juge :

- **le seul fait du changement de l'équipe municipale** même si cela engendre une nouvelle orientation politique (*Cour administrative d'appel de Bordeaux, 3e chambre, du 12 juin 2001, 97BX30716 / Cour administrative d'appel de Nancy, 1ère chambre - formation à 3, du 13 avril 2006, 02NC01064 / Cour Administrative d'Appel de Marseille, 8ème chambre - formation à 3, 17/10/2013, 12MA02041*) ;

- « la perte de la relation de confiance nécessaire au bon fonctionnement des services communaux », sans préciser les faits sur lesquels se fonde cette décision (*CAA de VERSAILLES, 6ème chambre, 28/12/2017, 15VE01902*).

- remarques limitées et en termes modérés sur l'impréparation administrative de certaines décisions (*Cour Administrative d'Appel de Bordeaux, 3ème chambre (formation à 3), 27/05/2008, 06BX00727*).

Il est possible de décharger de fonction un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel en raison d'une absence due à une affection de longue durée qui désorganise le service.

◆ 2) Le respect d'un délai dans certains cas avec conclusion d'un protocole :

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 effective dans l'emploi, cette date pouvant être distincte de celle du détachement.

☞ *CE, 09/07/1997, n° 131922.*

- Soit 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.*

Si le terme normal du détachement intervient pendant la période de 6 mois, le détachement est prorogé de plein droit afin de permettre l'application des dispositions de l'article 53 de la loi du 26/01/1984.

☞ *Article 4-1 du décret n°87-1101 du 30/12/1987.*

⚠ Une période de congé de maladie au cours des six premiers mois est sans incidence sur le calcul de ce délai.

☞ *CAA Paris, 11/07/2001, n°99PA00945.*

⚠ La décision de mettre fin aux fonctions est illégale si elle est prise avant le terme des six mois, même si sa prise d'effet est fixée à une date postérieure à ce délai.

☞ *CAA Nancy 3/02/2005 n°02NC00302.*

Depuis la loi de transformation de la fonction publique, pendant le 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, 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.

Par ailleurs, lorsque l'autorité territoriale envisage, à l'occasion de l'expiration du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions, le **détachement des intéressés est prorogé**, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions de l'article 53.

☞ *Article 4-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.*

◆ 3) La communication du dossier, la possibilité pour l'agent de présenter ses éventuelles observations et un entretien préalable :

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, cette décision doit être précédée de l'invitation adressée à l'intéressé de prendre connaissance de son dossier administratif et de se faire assister d'un ou plusieurs défenseurs de son choix. En outre, l'agent a droit de présenter toutes les observations qu'il jugera utiles.

☞ CAA Bordeaux du 22/06/2004, n° 00BX00354.

Cette invitation doit intervenir de manière à mettre l'intéressé à même de demander en temps utile la communication de son dossier.

☞ CE, 25/11/2009, n°305682.

Régulièrement, la doctrine préconise un délai d'au moins 15 jours qui permet ainsi notamment de s'assurer d'une notification par lettre recommandée conforme si l'agent va chercher le pli à la limite du temps imparti pour ce faire. Néanmoins, dans certains cas, ce délai peut apparaître long pour l'agent concerné. Aussi, si l'entretien est avancé, il est hautement conseillé de demander à l'agent de produire une demande écrite en ce sens.

Il est recommandé d'envoyer la convocation en recommandé avec accusé de réception ou de remettre celle-ci en main propre à l'intéressé contre récépissé. Pour mémoire, l'absence de retrait d'un courrier en accusé réception n'empêche pas l'entrée en vigueur de la décision à l'égard du destinataire défaillant. Le courrier sera alors présumé avoir été notifié à la date de première présentation du pli au domicile du destinataire figurant sur l'avis de passage déposé par La Poste et non à la date de retour du pli à l'expéditeur.

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.

☞ CE, 10/11/2004, n° 257032.

L'autorité territoriale n'est pas tenue de faire figurer dans ce courrier les motifs de sa décision.

☞ CAA de VERSAILLES, 5ème chambre, 15/09/2015, 14VE01827.

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, 16/12/2013, n° 367007.

Il doit normalement être individuel mais le juge a pu estimer que la présence d'adjoints au maire ou de certains collaborateurs de ce dernier n'était pas de nature à vicier la procédure, dès lors qu'il ne résulte pas du dossier que leur présence ait porté atteinte aux droits de l'intéressé.

☞ CAA Bordeaux, 24/01/2006, n° 02BX00583.

Cet entretien, obligatoire, doit être visé dans l'arrêté de fin de fonctions qui comportera la date à laquelle il a eu lieu. Il est préférable de faire signer une attestation de présence.

⚠ Le seul fait que l'agent soit en congé de maladie ne prouve pas son impossibilité de se rendre à l'entretien.

☞ CAA Paris, 08/11/2004, 01PA02627.

Si l'intéressé demande le report pour un motif raisonnable, il convient d'accéder à sa demande.

◆ 4) L'information à l'assemblée délibérante et au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou CDG afin d'assurer publicité et transparence à cet acte :

• L'information de l'assemblée délibérante constitue une formalité substantielle préalable à la prise d'effet de la décision mettant fin aux fonctions. Cependant, il n'existe aucune modalité particulière pour l'accomplissement de cette formalité. En effet, aucun texte ne prévoit que cette information donnée à l'organe délibérant doit faire l'objet d'une discussion ou d'une délibération et doit figurer sur l'ordre du jour. Une simple information en fin de séance peut suffire dès lors qu'il en est fait mention dans le procès-verbal.

☞ CAA Marseille du 06/04/2004, n°00MA01485.

⚠ Cette information peut-elle intervenir dans le délai de 6 mois ? La circulaire du 18/06/2004 (n° LBL/B/04/10053/C), aujourd'hui abrogée, estimait que cette information pouvait avoir lieu au cours des six mois durant lesquels la fin de fonctions ne peut légalement intervenir, par exemple pour qu'elle prenne effet dès l'expiration de ce délai. Celle du 14 mars 2008 conseille quant à elle d'attendre l'expiration dudit délai, au vu des divergences de jurisprudences des juridictions du fond et au vu de l'objet de ce délai de réflexion. Cependant, depuis, le Conseil d'Etat est venu préciser que seule la date de prise de l'arrêté ne peut intervenir après le respect d'un délai de 6 mois, de sorte que l'information préalable à l'assemblée délibérante peut intervenir au cours de ce délai.

☞ CE, 23/12/2011, n° 337122 et CAA de Nancy du 03/02/2005, n° 02NC00302.

La date de cette information est importante car elle détermine celle de prise d'effet de la décharge.

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

Exemple : Il résulte de ce qui précède qu'en jugeant que la commune de Fresnes n'était pas tenue de proposer à M. A... le poste d'ingénieur en urbanisme, déclaré vacant en mai 2010, ni le poste d'ingénieur en risques professionnels, déclaré vacant en juin 2010, au motif qu'ils avaient été pourvus respectivement le 12 juillet 2010 et le 29 juillet 2010 et qu'ils n'étaient plus vacants le 31 août 2010, date de la fin de sa période de détachement, alors qu'il lui appartenait de rechercher si ces postes correspondaient à des emplois vacants à la date à laquelle le conseil municipal avait été informé de la fin du détachement de M. A... ou s'ils étaient devenus vacants ultérieurement, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit. Dès lors, M. A... est fondé, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de son pourvoi, à demander l'annulation de l'arrêt qu'il attaque.

☞ Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 08/07/2020, 423759

• En revanche, aucun délai n'est prévu pour l'information au CNFPT ou au CDG, de sorte qu'une notification tardive, postérieurement à l'arrêté, n'aurait pas d'incidence sur la légalité de l'acte.

☞ CAA Paris, 08/11/2004, n° 01PA02627.

La décision doit également mentionner que ces deux formalités complémentaires ont été effectuées.

◆ 5) La prise d'un arrêté motivé en fait et en droit :

La décision de mettre fin, de manière anticipée, aux fonctions de l'agent occupant un emploi fonctionnel entre dans le champ d'application des articles du code des relations entre le public et l'administration relatifs à la motivation des actes administratifs. 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.

Une décision fondée sur la seule perte de confiance, sans que les faits soient précisés, est insuffisamment motivée.

☞ CE, 27 juin 2005 n°266767.

La décision de l'autorité territoriale de mettre fin de manière anticipée au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel pour perte de confiance, est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation dès lors que les griefs retenus pour justifier cette perte de confiance ne sont établis par aucune pièce justificative.

☞ CAA de VERSAILLES, 13/09/2018, 16VE01600.

Il doit être notifié à l'agent avant que ne prenne effet la fin de détachement.

☞ CE, 21/03/2012, 341347.

Il n'est pas soumis au contrôle de légalité.

☞ CAA Paris, 08/11/2004, n° 01PA02627.

⚠ La décision par laquelle le détachement sur emploi fonctionnel parvenu à son terme normal n'est pas renouvelé n'a **pas à être motivée.**

☞ CE, 7/11/2013, n° 361047.

◆ 6) Une prise d'effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Il s'agit d'un délai franc de deux mois auquel s'ajoutent les jours compris entre la date de l'information faite à l'assemblée délibérante et la fin du mois correspondant.

Si le délai de 6 mois s'applique, la signature de l'arrêté de fin de détachement doit intervenir entre l'expiration du délai de 6 mois et, au plus tard, le dernier jour du mois précédant la date effective de la fin du détachement.

◆ 7) Pas de CAP.

⚠ La saisine de la CAP n'est pas obligatoire préalablement à la décision mettant fin aux fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel.

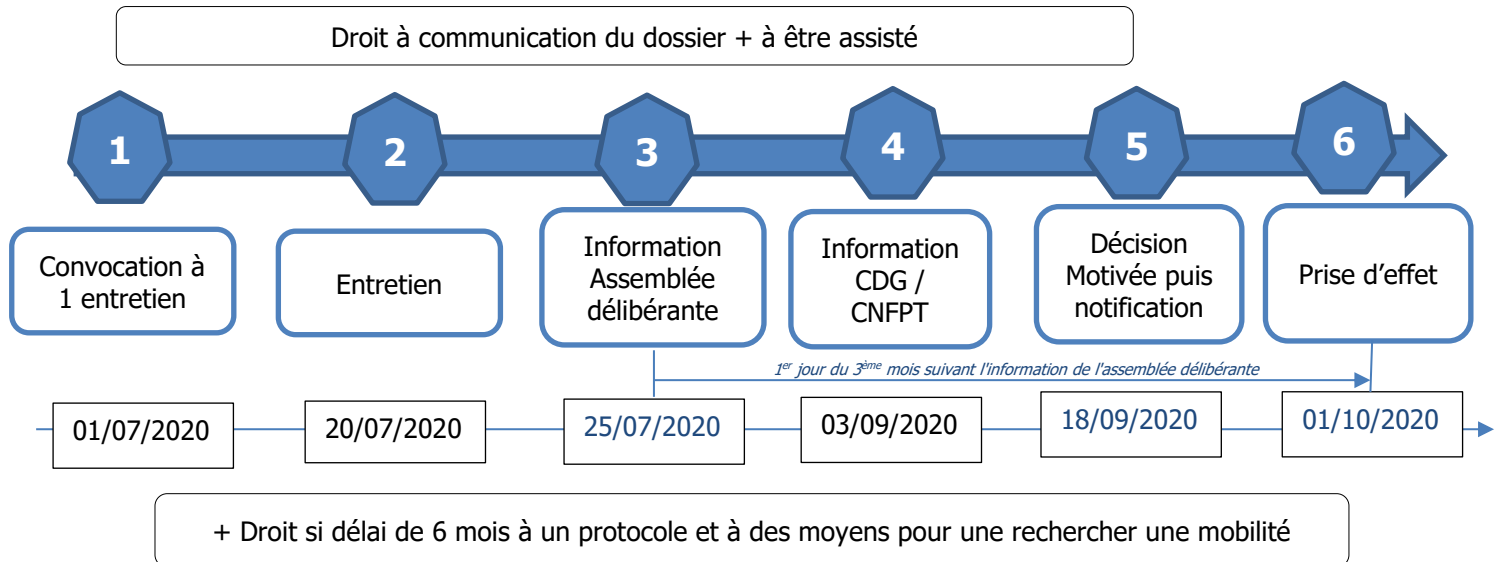
☞ Conseil d'État, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 03/11/2014, 371115.

Néanmoins, si elle est saisie, il faudra suivre la procédure obligatoire.

L'avis du conseil de discipline n'est pas non plus requis.

◆ 8) Schéma récapitulatif :

(Exemple en cas de délai de 6 mois après les élections municipales d'une décharge de fonctions au cours d'un détachement, cf [Conseil d'État 23/12/2011, 337122](#)) :



19. Quelles sont les conséquences de la décharge d'activité ?

◆ **Pour les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires hospitaliers**, ce sont les dispositions respectivement prévues par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et par la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 qui s'appliquent.

En somme, elles prévoient qu'en cas de détachement anticipé à la demande de la collectivité d'accueil, pour une cause autre qu'une faute commise à l'occasion de ses fonctions, l'agent est réintégré dans son corps d'origine et faute d'emploi vacant, que la collectivité d'accueil continue à rémunérer l'agent jusqu'à sa réintégration au terme prévu du détachement.

◆ **Pour les fonctionnaires territoriaux**, le principe est la réintégration de l'agent dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein de sa collectivité d'origine.

La collectivité a l'obligation de proposer à l'agent tout emploi de ce type existant.

Ce n'est que faute d'emploi vacant que le fonctionnaire concerné dispose d'un choix.

☞ Réponse ministérielle du 30/10/1995 à la question n°29367, du député M. Masson.

La vacance d'emploi s'apprécie à compter de la date de l'information à l'assemblée délibérante lorsque l'agent est fonctionnaire au sein de la collectivité pour laquelle il est détaché, sinon à compter de la date de l'information donnée à la collectivité d'origine.

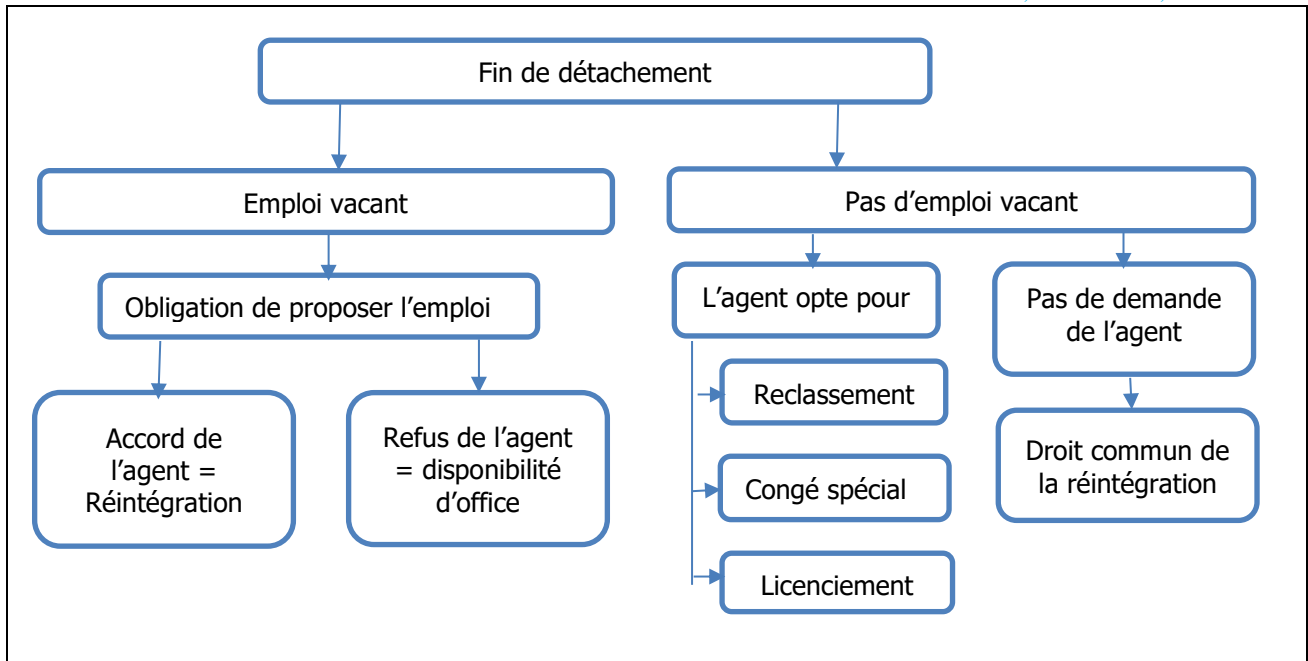
☞ Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 08/07/2020, 423759.

Il lui appartient alors de formuler son vœu auprès de la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel entre :

- a/ Le reclassement avec un maintien en surnombre pendant 1 an ;
- b/ Le congé spécial sous certaines conditions ;
- c/ Le licenciement avec droit à une indemnité.

En l'absence de choix de la part du fonctionnaire, il convient d'appliquer les règles de droit commun de la fin de détachement prévues par l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984. L'administration d'origine doit alors assurer sa réintégration ou sa prise en charge.

CE, 30 mars 2009, 306991.



⚠ En cas de non renouvellement du détachement : Le détachement sur un emploi fonctionnel a été prononcé pour une durée déterminée par l'arrêté de nomination. Aussi, l'agent ne dispose d'aucun droit à son renouvellement à l'issue de cette période. Cependant, il peut bénéficier, s'il est établi que la collectivité d'origine n'est pas en mesure d'offrir un emploi correspondant à son grade et qu'il en a fait la demande à la collectivité d'accueil, des dispositions de l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Sinon, il appartient à la collectivité d'origine d'un fonctionnaire territorial en détachement de le réintégrer, en application de l'article 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à la fin de celui-ci, au besoin en surnombre pendant un an, et donc d'assurer sa prise en charge financière, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que la date de la fin de ce détachement marque également la fin du détachement dans un emploi fonctionnel.

CE, 30/03/2009, n°306991.

Le choix doit être fait entre les trois possibilités suivantes :

• a/Le reclassement :

Le reclassement est effectué par la collectivité dans laquelle l'agent occupait l'emploi fonctionnel, conformément aux articles 97 et 97 bis applicables aux suppressions d'emploi.

Dès lors :

- ✓ Le fonctionnaire est d'abord maintenu en surnombre.

Cela en principe pendant un an, dans la collectivité d'accueil, mais la loi précise que le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa

demande. Durant cette période du maintien en surnombre, le fonctionnaire est rémunéré par cette collectivité ; tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité ; la collectivité et le centre examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. 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.

- ✓ Au terme de cette période de maintien en surnombre, le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est pris en charge par le CNFPT ou le CDG, selon le grade d'emploi pendant une période maximale de 10 ans.
- ⇒ L'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire ;
- ⇒ Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent la première année de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de dix pour cent chaque année.
- ⇒ 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 ;
- ⇒ Pendant cette période, le centre peut lui confier des missions y compris dans le cadre d'une mise à disposition et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade ; l'intéressé est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre. La rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.
- ⇒ Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le Centre 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 qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.
- ⇒ Pour l'avancement et la promotion, il est tenu compte de la manière de servir du fonctionnaire pris en charge lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois.
- ⇒ Le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées. Il perçoit pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette période est prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération en application du même deuxième alinéa ; lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération.
- ⇒ A l'expiration d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental du fonctionnaire pris en charge, prononcés par le Centre, la collectivité ou l'établissement redevable de la contribution examine les possibilités de reclassement de l'intéressé dans un emploi correspondant à son grade. En l'absence de reclassement, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre.
- ⇒ Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six 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.

- ⇒ La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine.
- ⇒ La prise en charge d'un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service et qui a refusé, antérieurement à sa prise en charge, une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière cesse après deux refus d'offre d'emploi. Le fonctionnaire est alors licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite.
- ⇒ Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.
- ⇒ Le Centre peut mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite.
- ⇒ Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.

☞ *Articles 97 et 97 bis de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984.*

• **b/Le congé spécial qui est une cessation définitive de l'exercice des fonctions :**

⚠ Le congé spécial de droit ne peut prendre effet qu'à compter de la date de la fin de fonctions du fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel, celle-ci ne pouvant intervenir avant le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée territoriale.

☞ *CE, 26/03/2014, n° 360687.*

Le fonctionnaire peut opter, par demande écrite, pour le congé spécial accordé de droit, dans le cadre d'une décharge d'activité, par la collectivité d'accueil s'il remplit les conditions exigées :

- ✓ Compter au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension ;
- ✓ Être à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

La demande de congé spécial peut être présentée jusqu'au terme de la période de prise en charge, si l'agent avait opté dans un premier temps pour un reclassement.

La durée maximum de ce congé est de cinq ans, à l'expiration desquels l'agent est admis d'office à la retraite. Toutefois, il prend fin quand le fonctionnaire atteint la limite d'âge ; en outre, les fonctionnaires qui bénéficient d'un congé spécial de droit octroyé pendant la prise en charge sont mis à la retraite, au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate à taux plein.

⚠ Les fonctionnaires bénéficiant d'un congé spécial avant le 1^{er} janvier 2012 peuvent continuer à en bénéficier, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge d'ouverture

à une pension de retraite, au-delà de la durée maximale de cinq ans. Si le congé est arrivé à expiration entre le 1^{er} juillet 2011 et le 14 mars 2012, il est prorogé jusqu'à la date à laquelle le fonctionnaire a atteint l'âge d'ouverture à une pension de retraite.

☞ Article 124 loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Pendant le congé spécial, le fonctionnaire perçoit une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement. Il s'agit de l'indice correspondant à son échelon dans son grade dans son cadre d'emplois.

L'agent en congé spécial perd tout droit à avancement. Cependant, 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, à la classe et au grade qu'il avait atteints à la date de sa mise en congé.

☞ CE du 14/05/2007, n° 286146.

Le fonctionnaire peut exercer une activité rémunérée ; si c'est le cas, la rémunération versée au titre du congé spécial est réduite. Au début de chaque semestre, le bénéficiaire doit informer l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou qu'il a exercées au cours du semestre précédent, en précisant l'identité de l'employeur et le montant des émoluments.

Le temps passé en congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension. Pendant cette période, les cotisations salariales et patronales doivent être acquittées à la CNRACL.

☞ Articles 6 à 9 du Décret n°88-614 du 6/05/1988.

• c/ Le licenciement assorti d'une indemnité payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision mettant fin aux fonctions en totalité dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande :

La demande doit être formulée dans le mois qui suit le dernier jour du mois au cours duquel la décision de fin de fonctions a été notifiée. Dans le cas contraire, il est pris en charge en vue d'un reclassement.

L'indemnité est égale à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Elle est majorée de 10% pour les fonctionnaires ayant atteint l'âge de cinquante ans. Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à une année ni supérieur à deux années de traitement. Toutefois, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de soixante ans à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions ou dans le délai d'un an après cette date, et qu'il a accompli trente-sept annuités et demie de services effectifs, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

☞ Décret n°88-614 du 6/05/1988.

Cette indemnité ne constitue pas une rémunération versée en contrepartie de la prestation de travail. Elle a en effet un caractère de dommages-intérêts. Elle n'est donc pas soumise aux mêmes règles en matière de prélèvements obligatoires.

Le bénéficiaire de cette indemnité rompt tout lien avec la fonction publique territoriale, sous réserve du maintien de ses droits à pension.

Lorsque le fonctionnaire a opté pour le licenciement, il ne peut être considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi et ne peut donc prétendre au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

☞ CE 06/11/2013 n°364654.

Il pourra demander un nouvel examen de sa situation.

20. Au cours de la période de 6 mois à compter de la nomination de l'agent ou de la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant, l'agent peut-il être « déplacé » ?

Les agents détachés sur un emploi fonctionnel ne peuvent pas être « déplacés », au cours de cette période de six mois.

Le délai de six mois est un délai de réflexion destiné à éviter les décisions hâtives, dictées par l'impulsion.

L'agent étant détaché sur un emploi « précis », il ne peut pas faire l'objet d'une mutation interne dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire titulaire de son grade et non de son emploi. Il faudrait mettre fin au détachement en amont.

En outre, les fonctions de ces agents dans un emploi fonctionnel sont définies explicitement par décret.

Surtout, le juge a déjà estimé que le fait d'écarter l'agent avant la décharge de fonction (retrait de la délégation de signature, nomination d'un successeur etc.) était susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

☞ CAA Bordeaux, 30/10/2007, n°05BX00192.

⚠ Si la collectivité estime utile de lancer un appel à candidature portant sur l'emploi d'un agent avant même la fin du détachement de celui-ci sur cet emploi fonctionnel, cette circonstance n'est pas de nature à rendre irrégulière la procédure suivie au regard des dispositions de l'article 53 de la loi du 26/01/1984.

☞ CE, 23/12/2011, n° 337122.

De même, le traitement de l'agent occupant un emploi fonctionnel doit être versé jusqu'à la prise d'effet de l'arrêté de fin de détachement.

⚠ L'absence de service fait par un agent détaché résultant de ce qu'il a été privé par la commune de la possibilité d'occuper effectivement l'emploi dans lequel il avait été nommé sans recevoir une autre affectation justifie l'obligation pour la commune de verser à cet agent, une indemnité égale au montant des rémunérations dont il a été privé au titre de cette période n'est pas sérieusement contestable.

☞ CE, 10/10/2011, n° 341729.

En revanche, s'agissant des fonctionnaires occupant du fait de leur grade des emplois de « direction », hors emploi fonctionnel et emploi à responsabilités particulières, il en est autrement. L'autorité territoriale peut réorganiser ses services, après avis du comité technique (paritaire) et procéder aux mouvements des fonctionnaires au sein de sa collectivité.

☞ Article 52 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984.

De façon générale, l'agent doit rejoindre sa nouvelle affectation, sous peine de faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou même d'abandon de poste, après respect d'une procédure protectrice.

☞ CE, 15/06/2005, n° 259743 ; CE, 20/06/2001, n°191749 et CE, 18/09/1998, n° 159722.

Cette décision n'a normalement pas à être motivée si elle constitue une mesure d'ordre intérieur, insusceptible de recours pour excès de pouvoir.

☞ CE, 24/06/1994, n° 191749.

Cependant, elle doit reposer sur l'intérêt de service. Aussi, le juge pourrait être amené à requalifier cette décision en sanction déguisée si elle a été, en réalité, motivée par une faute disciplinaire et a pour conséquence de supprimer ou limiter un avantage à l'agent. Il est donc essentiel de pouvoir justifier l'intérêt de service de cette décision et de veiller à affecter l'agent concerné sur des fonctions similaires qui présentent les mêmes avantages pécuniaires et garanties de carrière.

☞ CE, 18/03/1996, n° 141089.

Dès lors, d'une part, un changement d'affectation apparaît difficile car il faudrait un poste d'accueil vacant équivalent, excepté en cas de réorganisation globale. D'autre part, il est complexe de justifier de l'intérêt de service dans un pareil cas. Il est préférable de viser une réorganisation globale justifiée par une rationalisation organisationnelle et/ou financière.

L'intérêt de service peut être démontré également en justifiant que le maintien sur le poste de direction paralyse le fonctionnement normal du service. Seulement, ici, il s'agit d'une mesure prise en considération de la personne, ce qui permet à l'agent de bénéficier des droits de la défense et du contradictoire en la matière.

Il est préférable, généralement, d'attendre de savoir si les emplois fonctionnels seront revus ou non avant de procéder à une réorganisation de service.

► Le recrutement direct :

NB. = Le décret n° 88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale a été abrogé.

Les dispositions réglementaires relatives au recrutement directe se trouvent désormais dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

21. Quelles sont les conditions d'un recrutement direct et quelle procédure?

◆ Principe :

Certains emplois fonctionnels de haut niveau (cf la question **22**) peuvent être pourvus, à titre dérogatoire, par un recrutement direct, c'est-à-dire par contrat, d'agents non titulaires dans les conditions de diplômes ou de capacités fixées par le décret n°88-545 du 6 mai 1988.

☞ Article 47 de la Loi n°84-53 du 26/01/1984.

Ce mode de recrutement est dérogatoire et, à ce titre, n'est qu'une faculté pour l'autorité territoriale qui peut parfaitement décider de pourvoir l'emploi par détachement d'un fonctionnaire, si cela est possible.

Il y a 6 types de conditions :

◆ 1/ Conditions de niveaux exigées de l'agent :

1° Soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification

reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;

2° Soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

☞ Article 1^{er} du décret n°88-545 du 06/05/1988.

Les exigences ont donc été revue à la baisse à compter de 2020.

◆ 2/ Conditions relatives à la situation antérieure de l'agent :

L'agent peut appartenir ou ne pas appartenir, à l'origine, à la fonction publique.

Cependant, si l'agent est un fonctionnaire, il doit, au préalable, avoir été mis en position de disponibilité ou hors cadres par l'autorité territoriale d'origine qui ne peut être l'autorité territoriale d'accueil.

⚠ Est nul le contrat par lequel un agent titulaire est recruté comme agent contractuel par sa propre administration, fût-ce après un détachement.

☞ CE, 23/02/1966, n° 64259.

⚠ Un fonctionnaire placé en position de disponibilité ne peut pas, tant qu'il se trouve dans cette position, être recruté par l'administration dont il relève.

☞ CAA, 20/12/1989, n°89LY00486.

◆ 3/ Recrutement à ne pas confondre avec celui fondé sur les articles 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 :

La jurisprudence a admis, sur le fondement de l'article 3-2 (pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire), le recours à un contractuel pour un emploi fonctionnel pour une durée de 1 an.

Après quelques incertitudes, le juge, à l'instar du ministère concerné, semble retenir qu'est illégal un tel recrutement sur le fondement 3-3 de la loi du 26/01/1984 (cas d'appel à candidature infructueux et de recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins du service) pour une durée de 3 ans.

☞ CE, 29/12/1995, n°118654, CAA Marseille, 06/06/2006, n° 03MA00113, CE, 15/03/2000, n° 189041, CAA Douai, 11/02/2013, 12DA01511 et Réponse ministérielle du 08/01/2008, à la question n° 4853 de la députée Mme Zimmermann

Depuis la loi de transformation de la fonction publique, il est expressément indiqué à l'article 47 de la loi du 26/01/1984 que « 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 ».

◆ 4/Conditions de procédure :

■ Il faut suivre les conditions générales de recrutement sur un emploi fonctionnel (Cf 8 et 9) et notamment il faut une vacance d'emploi (Cf 23), l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit qu'un décret précisera les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de Directeur général des services permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Le chapitre relatif aux règles générales de recrutement 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 s'applique aux recrutements directs.

➤ Article 2-2 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 modifié.

- L'accès aux emplois permanents de la fonction publique susceptibles d'être occupés par des agents contractuels est organisé, dans **le respect du principe d'égal accès aux emplois publics** et des garanties prévues aux articles **6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies** de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, selon une procédure de recrutement dont les modalités sont fixées par le présent décret...

- Dans le respect des dispositions prévues par le présent décret, l'autorité compétente peut prévoir des **modalités complémentaires** à la procédure de recrutement qu'elle organise pour l'accès aux emplois permanents qu'elle décide de pourvoir, notamment pour éclairer l'appréciation portée.

- Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre par l'autorité compétente dans des **conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi** permanent de la fonction publique.

- **L'appréciation portée** par l'autorité compétente 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.

- L'autorité compétente procède à la **publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable** aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.

- L'autorité compétente assure la **publication de l'avis de vacance** ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018. Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, elle assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

- L'avis de vacance ou de création de l'emploi est **accompagné d'une fiche de poste** qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel. La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.

- Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la **limite d'un délai** qui, sauf urgence, **ne peut être inférieur à un mois** à compter de la date de publication de cet avis selon les modalités prévues.

- L'autorité compétente **accuse réception** de chaque candidature.

L'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 exclut de la procédure obligatoire en cas de recrutement de contractuels sur des emplois permanents, les emplois de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (des

départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions et communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants).

Aussi, les recrutements directs aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 ci-dessus mentionnée sont en outre régis sauf en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi par les dispositions :

- du I de l'article 2-3 = la possibilité, pour une personne n'ayant la qualité de fonctionnaire, de se porter candidate est ouverte dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir ;
- de l'article 2-11 = 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. L'autorité territoriale informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Le Conseil constitutionnel a précisé dans sa décision du 1er août 2019 (n° 2019-790 DC) qu'il « *appartient aux autorités compétentes, sous le contrôle du juge, de fonder leur décision de nomination sur la capacité des intéressés à remplir leur mission, y compris pour les emplois pour lesquels la procédure mentionnée [ci-dessus, à savoir les emplois de DGS et DGA des régions, et départements et DGS, DGA et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, recrutés au titre de l'article 47 précité], ne s'applique pas* ».

◆ 5/ Conditions de formation préparant aux nouvelles fonctions :

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.

Sauf dans le cas où cette exigence a été respectée précédemment, la personne recrutée bénéficie dès que possible d'une formation la préparant à ses nouvelles fonctions, qui peut varier selon son expérience et l'emploi qu'elle occupe, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

☞ Article 4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988 modifié.

Par ailleurs, les fonctionnaires qui accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement bénéficient de formation au management.

☞ Article 64 de la loi de transformation de la fonction publique.

■ 6/ Il faut respecter des obligations déontologiques (Cf 10 bis).

Selon l'emploi concerné, la nomination ne peut intervenir sans déclaration d'intérêts préalable (CF 10bis). Les emplois fonctionnels peuvent être concernés par des obligations particulières de déclaration d'intérêts et ou de patrimoine ou relatives aux instruments financiers ou par le contrôle déontologique à l'entrée dans la fonction publique ou en rapport avec le cumul d'activités ou le départ vers le privé notamment (Cf 10 bis).

Récapitulatif de la procédure :

Y compris pour les DGS recrutés sous contrat par les collectivités territoriales et les EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 hab, il faut respecter les principes généraux de recrutement rappelés par le décret du 19/12/2019 et garanties posés par le statut général¹, notamment les principes d'égal accès aux emplois publics, de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les candidats². Les modalités de la procédure doivent être mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi dans les conditions ci-dessous. Pour les DGA, DGST et DG ou directeurs des établissements publics autres que d'EPCI recrutés sous contrat, il faut par ailleurs suivre des règles spécifiques surlignés en bleu ci-après qui ne sont pas aussi strictes que celles exigées pour recruter un contractuel sur le fondement du 2 de l'article 3-3 de la loi du 26/01/1984.

1. Création de l'emploi fonctionnel par délibération

- Mieux vaut préciser la possibilité d'un recrutement direct.

2. Publication des modalités de mise en œuvre de la procédure de recrutement

- Par tout moyen approprié et, y compris des éventuelles modalités complémentaires destinées à éclairer son appréciation au regard des critères réglementaires de sélection.

3. Déclaration de vacance d'emploi

- **Publiée** par le CDG et CNFPT sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques « place de l'emploi public³, sauf pour les contrats < à 1 an⁴, sous peine d'illégalité de la nomination.
 - Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.
 - L'avis est accompagné d'une **fiche de poste obligatoire** (missions du poste, qualifications requises pour l'exercice des fonctions, compétences attendues, conditions d'exercice, fondement juridique de l'embauche ...) et de la liste des pièces requises ainsi que la date limite de dépôt des candidatures.

4. Délai de dépôt de candidature

- 4.1. Respect d'un délai **minimum d'un mois** à compter de la date de publication de la vacance qui, sauf urgence, doit être réglementairement laissé aux candidats potentiels pour constituer et déposer leur dossier.
- 4.2. Les **candidats non-fonctionnaires peuvent déposer** leur candidature dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi (c'est nécessairement vrai aussi pour les DGS et DG des EPCI).
- 4.3. **Accusé-réception** des candidatures.

5. Appréciation des candidatures

- 5.1. **Vérification de la recevabilité** au regard des textes applicables à l'accès à l'emploi à pourvoir et à son occupation (c'est nécessairement vrai aussi pour les DGS et DG des EPCI à fiscalité propre) ;
- 5.2. Tenue d'un **entretien** des candidats présélectionnés obligatoirement **par l'autorité territoriale** ;
- 5.3. Appréciation selon des **critères limitativement** énoncés par le décret : les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.
- 5.4. il faut respecter les règles des **nominations équilibrées** pour les collectivités et EPCI sous peine de sanction financière.
- 5.5. **Information** par tout moyen des **candidats non retenus** du rejet de leur candidature.

6. Obligations déontologiques préalables et à suivre après

- Contrôle préalable de compatibilité avec la ou les activités privées lucratives exercées durant les 3 dernières années (par la HATVP sise à Paris pour les DGS et pour DG des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 hab et par l'autorité territoriale pour les autres)⁵.
 - Déclaration d'intérêts préalable et dans certains cas déclaration de situation patrimoniale (si 150 000 hab..) après⁶.

1 Articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et sexies de la loi n°83-634.

2 Décision du Conseil constitutionnel du 1er août 2019 (n° 2019-790 DC). Pour les emplois de DGS, la réglementation ne comporte aucune indication spécifique quant à l'organisation et au déroulement des éventuels entretiens. L'autorité territoriale est ainsi libre de définir leurs modalités dans le respect des principes généraux et des garanties rappelés par le décret du 19/12/2019 mais elle devra apporter la preuve qu'elle a bien choisi son DGS selon els critères légaux.

3 selon le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018.

4 Pour les contrats dont la durée est inférieure à un an, l'autorité compétente assure la publicité de l'avis de vacance ou création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

5 Article 25 octies loi n° 83-634 + Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020.

6 Articles 25 ter, 25 quinquies 32 loi n° 83-634 + décret 2016-1967 + Décret n° 2016-1968.

7. Un 1^{er} CDD écrit de 3 ans maximum.

- contrat écrit **devant comporter les mentions** énumérées par l'article 3 du décret du 15 février 1988 (fondement législatif, date d'effet, durée, conditions d'emploi et de rémunération).
- **obligatoirement assorti d'une période d'essai**, dont la durée ne peut être supérieure à six mois, afin de permettre à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et sa capacité à occuper les fonctions.
- L'agent est désormais classé à l'un des échelons correspondant à l'emploi fonctionnel sur lequel il est recruté, en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle.

8. Formation

- Obligation de suivre « dès que possible » une formation préparant à ces nouvelles fonctions « qui peut varier selon son expérience professionnelle et l'emploi qu'elle occupe », notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics, sauf si l'agent en a déjà bénéficié.

9. Renouvellement et Exceptions

- Le contrat peut être renouvelé par périodes d'une même durée maximale de trois ans.
 - Ce recrutement ne permet pas une cdisation, ni une titularisation.
- Cette procédure particulière ne s'applique pas à nouveau. Il faut juste vérifier que la délibération le permet, une vacance d'emploi, le respect du délai de prévenance et un contrat écrit.

22. Quels sont les emplois concernés par un recrutement direct ?

A compter **du 22 décembre 2019**, il s'agit des emplois de :

- Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- Directeur général des services, Directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de **40 000 habitants (et non plus de 80 000 ou 150 000)** et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants **(et non plus de 80 000 ou 150 000)** ;

⚠ Il n'y a plus de divergences entre le décret relatif aux emplois fonctionnel et celui portant statut des administrateurs territoriaux.

☞ Article 2 du décret n° 87-1097 du 30/12/1987 modifié.

- Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'Etat, soit :

☞ Article 47 de la Loi n°84-53 du 26/01/1984.

- 1° Centre national de la fonction publique territoriale
- 2° Centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de cette loi ;
- 3° Etablissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris ;
- 4° Centres de gestion assimilés à une commune de 40 000 habitants dans les conditions fixées à l'annexe XI du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières relatives à certains emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;
- 5° Caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier ;
- 6° Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et

la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants ;

- 7° Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants

☞ Article 1 ter du décret n° 88-145 du 15/02/1988 modifié.

Le fait de ne pas respecter ces seuils a notamment pour conséquence de ne pas pouvoir licencier l'agent contractuel pour perte de confiance.

☞ CAA BORDEAUX, 22 FÉVRIER 2018, 17BX02310.

23. La déclaration de vacance de poste est-elle obligatoire en cas de recrutement direct ?

La collectivité territoriale ou l'établissement public concerné doit d'abord faire procéder à la vacance d'emploi, conformément aux articles 23-1 et 41 de la loi du 26/01/1984.

Cette modalité de recrutement, qui constitue une faculté pour l'autorité territoriale restant libre de recruter un fonctionnaire par la voie d'un détachement, ne soustrait effectivement pas celle-ci du respect des règles de publicité qui s'attachent à la procédure de la vacance d'emploi. Dans ces conditions, la loi a exclu toute possibilité de choix d'une personne préalablement à la publicité de la vacance de l'emploi.

☞ CE, 30/11/2011, n°322639 et Réponse ministérielle du 01/01/2008 à la question n° 22377 de la députée, Mme Zimmermann.

Cf point 21 :

*L'autorité compétente procède à la **publication, par tout moyen approprié, des modalités de la procédure de recrutement applicable** aux emplois permanents susceptibles d'être occupés par des agents contractuels qu'elle décide de pourvoir.*

*- L'autorité compétente assure la **publication de l'avis de vacance** ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dans les conditions prévues par le décret du 28 décembre 2018. Lorsqu'il n'est pas prévu d'obligation de publication sur cet espace numérique commun, elle assure la publication de l'avis de vacance ou de création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.*

*- L'avis de vacance ou de création de l'emploi est **accompagné d'une fiche de poste** qui précise notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice et, le cas échéant, les sujétions particulières attachées à ce poste. Elle mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent d'ouvrir cet emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel. La fiche de poste indique également la liste des pièces requises pour déposer sa candidature et la date limite de dépôt des candidatures.*

*- Les candidatures sont adressées à l'autorité mentionnée dans l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir dans la **limite d'un délai** qui, sauf urgence, **ne peut être inférieur à un mois** à compter de la date de publication de cet avis selon les modalités prévues.*

24. Quelle est la situation de l'agent recruté par la voie dérogatoire dans un emploi fonctionnel ?

Titulaire ou non titulaire, l'agent recruté par la voie directe pour occuper un emploi fonctionnel est régi par les dispositions relatives aux contractuels de droit public.

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale. Depuis la loi de transformation de la fonction publique, l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 le précise expressément.

⚠ Le bénéfice de l'accès à la fonction publique territoriale prévu par la loi du 22/03/2012 pour les agents non titulaires de droit public ne concerne pas ces agents.

☞ Articles 14 et 15 de la loi n° 2012-347 du 22/03/2012 et article 47 de la loi du 26/01/1984.

25. Quelle est la durée du contrat en recrutement direct ?

La loi de transformation de fonction publique précise expressément désormais que la voie du recrutement direct n'entraîne pas au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée, mettant fin à une jurisprudence qui allait dans le sens inverse.

Selon le décret, le contrat des agents non titulaires recrutés sur un poste de direction est conclu "pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes de trois ans maximum".

Il peut comporter une période d'essai de six mois, renouvelable une fois. La période d'essai permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et d'apprécier sa capacité à occuper les fonctions.

Les agents peuvent être licenciés de leur emploi "dans l'intérêt du service".

☞ Articles 3 et 4 et 39-3 du Décret n°88-145 du 15/02/1988.

26. Quelle est la procédure à suivre en cas de renouvellement du contrat ?

◆ Il n'est plus exigé de suivre la même procédure de sélection du candidat (Cf point 21).

Mais, si la délibération prévoyait la création de l'emploi pour une durée limitée jusqu'au terme du contrat initial, il convient de créer, à nouveau, l'emploi.

De plus, il faut veiller à procéder à la vacance d'emploi préalable (Cf 21 et 23).

◆ En outre, il faut respecter quelques règles supplémentaires.

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler dans un certain délai. Il s'agit d'un délai dit de prévenance (Cf question n° **29**).

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

☞ Article 38 du Décret n° 88-145 du 15/02/1988.

Normalement, un CDD ne peut être renouvelé que par décision écrite de l'administration. Cependant, il a été jugé que l'absence de décision de l'administration à l'issue d'un CDD et le maintien de fait en fonction de l'agent donne naissance à un nouveau CDD d'une durée égale à celle du contrat initial ou d'une durée convenue entre les parties.

⚠ Le maintien en fonctions de l'agent en cause à l'issue de son contrat initial, s'il traduit la commune intention des parties de poursuivre leur collaboration, même sans décision expresse de reconduction alors que ledit contrat l'exigeait, a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat, conclu lui aussi pour une période déterminée et dont la durée est celle assignée au contrat initial ; qu'ainsi, sauf circonstance particulière, la décision par laquelle l'autorité administrative compétente met fin aux relations contractuelles doit être regardée comme un refus de renouvellement de contrat si elle intervient à l'échéance du nouveau contrat et comme un licenciement si elle intervient au cours de ce nouveau contrat ». La circonstance qu'un contrat à durée déterminée a été reconduit tacitement bien qu'il ait comporté une stipulation selon laquelle il ne pouvait l'être que par une décision expresse ne peut avoir pour effet de lui conférer une durée indéterminée

☞ CAA de Nantes, 11/04/2013, 12NT00303.

27. Quels sont la rémunération, les avantages en nature et les frais de représentation de l'agent recruté par la voie dérogatoire ?

◆ La rémunération :

Conformément à l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, les agents non titulaires recrutés par la voie dérogatoire dans un emploi fonctionnel sont régis par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application de l'article 20 de la Loi n° 83-634 du 13/07/1983.

La loi du 6 août 2019 a précisé, au sein dudit article 20 que « *la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.* »

Ces agents contractuels bénéficient donc d'un traitement indiciaire, fondé sur un indice correspondant à la grille de l'emploi fonctionnel qu'ils occupent, en tenant compte de leur expérience professionnelle. Ils bénéficient des primes afférentes et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement.

Le décret précise que les agents recrutés par la voie directe sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons correspondant à cet emploi, en fonction de la durée et du niveau de leurs expériences professionnelles antérieures dans les conditions prévues, selon l'emploi, par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre. Ils peuvent bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois.

☞ Article 1-2 du Décret n° 88-145 du 15/02/1988

En vertu des articles 9 des décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et n° 90-128 du 9 février 1990, les conditions d'avancement d'échelon sont applicables aux contractuels recrutés au titre de l'article 47. Ils bénéficient ainsi d'une évolution de leur traitement identique à celle des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel.

Le montant du traitement est fixé en fonction de l'emploi auquel il a été nommé.

☞ Articles 47 et 136 de la Loi n° 84-53 du 26/01/1984 et 20, 1^{er} et 2^{ème} alinéas de la Loi n° 83-634 du 13/07/1983.

- Les agents ainsi que les fonctionnaires placés en position de disponibilité ou de hors cadres, nommés par la voie du recrutement direct, sont classés, dans leur emploi, en fonction de la durée et du niveau de leur expérience professionnelle, sans ancienneté d'échelon à l'un des échelons suivants et bénéficient des avancements d'échelon :

☞ Article 9 du décret n° 87-1101 du 30/12/1987 et article 9 du décret n° 90-128 du 09/02/1990.

- S'agissant des emplois de direction administratifs :

Décret n° 87-1101 du 30/12/1987			
Emploi(s) concerné(s)	Nombre d'échelons	Article	Annexe du décret fixant la durée du temps passé dans chaque échelon
Les emplois de directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants et de directeur général des communautés urbaines ou des communautés d'agglomération assimilées à des communes de plus de 400 000 habitants	5	10	I
L'emploi de directeur général des établissements publics locaux assimilés à des communes de plus de 400 000 habitants, autres que ci-dessus référencé	4	10-1	I-1
L'emploi de directeur général des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants	8	11	II
Les emplois de directeur général des services des communes de 80 000 à 150 000 habitants et de directeur général adjoint des services des communes de plus de 400 000 habitants	9	12	III
Les emplois de directeur général des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants et de directeur général adjoint des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants	9	12-1	III-1
Les emplois de directeur général des services des départements de plus de 900 000 habitants et de Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants	6	12-3	V
Les emplois de directeur général des services des départements jusqu'à 900 000 habitants et de directeur général des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants	7	12-4	VI
Les emplois de Directeur général adjoint des services des départements de plus de 900 000 habitants et de Directeur général adjoint des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants	6	12-5	VII
Les emplois de directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants et de directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants	7	12-6	VIII
L'emploi de directeur général des services de la région d'Ile-de-France	5	12-7	IX
L'emploi de directeur général adjoint des services de la région d'Ile-de-France	5	12-8	X

- S'agissant des emplois de direction techniques :

Décret n° 90-128 du 09/02/1990			
Emploi(s) concerné(s)	Nombre d'échelons	Article	Annexe du décret fixant la durée du temps passé dans chaque échelon

L'emploi de directeur général des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 400 000 habitants	5	10	I
Les emplois de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 80 000 à 150 000 habitants	9	11	II
Les emplois de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 150 000 à 400 000 habitants	8	11	II-bis
Les emplois de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants ainsi que ceux de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants	11	11	III

- Les agents non titulaires rémunérés sur la base d'un indice de la fonction publique ont droit à l'indemnité de résidence et au supplément familial.

☞ *Articles 9 et 10 du décret n° 85-1148 du 24/10/1985.*

- Le régime indemnitaire des agents recrutés sur contrat pour occuper un emploi fonctionnel est fixé dans la délibération relative au régime indemnitaire. Il doit respecter le principe de parité avec les fonctionnaires de l'Etat (CF. le régime indemnitaire présenté à la question n° [15](#)). Pour rappel, la prime technique est exclusive de tout autre régime indemnitaire mais pas la prime de responsabilité.

- En revanche, ils ne peuvent pas bénéficier de la NBI.

◆ **Les avantages en nature :**

Les mêmes règles que celles prévues pour les agents détachés dans un emploi fonctionnel s'appliquent (CF. les avantages en nature présentés à la question n° [15](#)).

◆ **Le remboursement des frais de représentation :**

Les mêmes règles que celles prévues pour les agents détachés dans un emploi fonctionnel s'appliquent (CF. le remboursement des frais de représentation présenté à la question n° [15](#)).

28. Quelle est la procédure à suivre pour mettre fin au contrat avant le terme normal ?

Le contrat peut être interrompu avant son terme :

- par démission de l'agent ;
- par l'employeur qui doit alors respecter la procédure prévue en cas de licenciement.

Les règles de droit commun définies par les articles 39 et suivants du décret n° 88-145 du 15/02/1988 s'appliquent mis-à-part le droit à reclassement et que l'employeur peut le licencier pour perte de confiance.

☞ *Article 39-5 du Décret n°88-145 du 15/02/1988.*

☞ CAA Bordeaux 16BX01072 du 29/03/2018.

Le décret prévoit désormais expressément que ces agents peuvent être licenciés de leur emploi "dans l'intérêt du service".

☞ Article 39-3 du Décret n°88-145 du 15/02/1988.

Les décisions individuelles de licenciement d'un agent contractuel doivent être soumises au contrôle de légalité.

☞ Article L. 2131-2 du CGCT.

29. Quelle est la procédure à suivre en cas de non renouvellement du contrat ?

Par principe, l'agent contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non renouvellement.

Cependant, une procédure doit quand même être respectée. Elle comprend :

a) Un motif légal :

Le juge administratif exige que les motifs du non renouvellement soient tirés de l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, qu'ils aient ou non un caractère disciplinaire.

☞ CE, 04/07/1994, n°118298.

b) Un délai de prévenance.

30. Quelles sont les conséquences de la fin du contrat après la période d'essai ?

Les garanties spécifiques offertes aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel ne s'appliquent pas aux agents recrutés par la voie du recrutement direct, notamment le délai de six mois ou le congé spécial même s'ils sont placés en position de disponibilité ou d'hors cadres.

↳ Si l'agent était placé en position de disponibilité ou en position hors cadre, il faut suivre les règles de droit commun relatives au non renouvellement de la période.

☞ Statut général de la fonction publique et Décret n° 86-68 du 13/01/1986 pour la FPT, Décret n° 85986 du 16/09/1985 pour la FPE et Décret n°88-976 du 13 octobre 1988, pour la FPH.

REFERENCE

- Code général des collectivités territoriales ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire ;
- LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ;
- Décret n°87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
- 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°87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée ;
- Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois 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 ;
- 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° 90-130 du 9 février 1990 relatif à l'attribution d'une prime technique aux ingénieurs territoriaux et aux directeurs généraux et directeurs des services techniques des communes ;
- Décret n° 2000-594 du 29 juin 2000 modifiant le décret n° 95-703 du 9 mai 1995 relatif à certaines cotisations dues pour l'emploi de salariés occasionnels ;
- Décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire ;
- Décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire ;

- Décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales ;
- Décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
- Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux ;
- Décret n° 2020-257 du 13 mars 2020 relatif au recrutement direct dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale.