

Emplois administratifs de direction

Statut particulier : catégorie A

Art. 47, 53, 97 à 99 de la [loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) modifiée
[Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#) modifiée
[Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987](#) modifié
[Décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) modifié
[Décret n° 88-546 du 6 mai 1988](#) modifié
[Décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#) modifié
[Décret n° 88-631 du 6 mai 1988](#) modifié
[Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#)

DEFINITION

Les emplois administratifs de direction, encore appelés emplois fonctionnels, sont des emplois permanents pouvant être créés dans des collectivités territoriales ou des établissements publics locaux répondant à certains seuils démographiques.

Ils correspondent à l'emploi de directeur général des services (DGS) et de directeur général adjoint des services (DGAS) de la collectivité ou de l'établissement et permettent au maire ou au président de confier la responsabilité des services à un cadre avec lequel une relation de confiance peut s'établir.

Les missions exercées par ces emplois sont encadrées réglementairement. Par exemple, l'article 2 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 indique que le DGS des communes de 2 000 habitants et plus sont chargés sous l'autorité du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'action.

LES EMPLOIS CONCERNES

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés sont limitativement énumérés par l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

- ↳ directeur général des services et directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- ↳ directeur général des services et directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ;
- ↳ directeur général des services techniques et directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ;
- ↳ directeur général et directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- ↳ directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- ↳ directeur général, directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du CNFPT ;
- ↳ directeur départemental, directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours.

ACCES AUX EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Le recrutement dans un emploi fonctionnel peut s'effectuer selon deux modalités :

- ↳ le recrutement d'un fonctionnaire, qui sera alors placé en position de détachement
- ↳ pour certains emplois listés de manière exhaustive, le « recrutement direct » en qualité d'agent contractuel, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Le recrutement par détachement

Conditions

Le principe est celui du recrutement de fonctionnaires sur ces emplois. L'accès s'effectue par voie de détachement. Seuls les fonctionnaires de catégorie A ont accès à ces emplois. Chaque statut particulier donne aux fonctionnaires qui en relèvent vocation à occuper tel ou tel emploi de direction. Ces dispositions sont complétées par le décret n° 87-1101 et notamment ses articles 6 et 7.

Ainsi, les attachés et les attachés principaux peuvent occuper l'emploi de DGS des communes de 2 000 à 40 000 habitants, les attachés hors classe celui de DGS des communes de 10 000 à 80 000 habitants et les administrateurs celui de DGS des communes de plus de 40 000 habitants.

Procédure

L'emploi fonctionnel doit être créé par l'assemblée délibérante et une déclaration de vacance de poste doit être effectuée.

Modèles de délibération proposés :

[Création d'un emploi de catégorie A affecté à l'emploi de direction](#)

[Création d'un emploi fonctionnel](#)

Le détachement est prononcé sur demande écrite de l'agent.

La décision prend la forme d'un arrêté de détachement de l'emploi permanent de catégorie A vers l'emploi fonctionnel, soit au sein de la même collectivité, soit vers une collectivité différente (lorsque la collectivité où se situe l'emploi fonctionnel relève d'une strate démographique ne permettant pas la création de l'emploi permanent).

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

Le recrutement direct

Conditions

Certains emplois de direction peuvent être pourvus par recrutement direct. Les candidats auront alors la qualité d'agent contractuel.

Ces emplois sont énumérés à l'article 47 de la loi n° 84-53 :

- ↳ Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
- ↳ Directeur général des services et directeur général adjoint des services des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;
- ↳ Directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient. L'article 1 ter du décret n° 88-145 énumère les établissements concernés :
 - Centre national de la fonction publique territoriale ;
 - Centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi n° 84-53 ;
 - Etablissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris ;
 - 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 ;
 - 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 ;
 - 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
 - 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.

Les personnes recrutées selon cette procédure doivent remplir l'une ou l'autre des conditions suivantes (art. 1^{er} bis du décret n° 88-145) :

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

Procédure

L'article 2-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit que les recrutements directs doivent respecter les principes généraux énoncés au chapitre Ier du [décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#).

Ainsi, la procédure de recrutement doit permettre de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics et les garanties prévues aux articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983.

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi.

L'autorité compétente assure la publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi sur « Place de l'emploi public » ou, en l'absence d'une telle obligation, sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. Cet avis est accompagné d'une fiche de poste et mentionne le ou les fondements juridiques qui permettent l'ouverture de l'emploi permanent au recrutement d'un agent contractuel.

L'appréciation portée sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.

Pour les recrutements dans des emplois autres que ceux de DGS des régions, départements, collectivités exerçant leurs compétences et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, la procédure de recrutement doit en outre respecter les dispositions suivantes :

- l'agent n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peut se porter candidat dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir
- l'autorité territoriale accuse réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation. L'entretien est conduit par l'autorité territoriale. Cette dernière informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature.

Contrat

Le recrutement est formalisé par un contrat écrit et conclu pour une durée maximale de 3 ans. Il peut être renouvelé par périodes d'une même durée maximale de 3 ans.

Le contrat initial comporte obligatoirement une période d'essai, dont la durée ne peut être supérieure à 6 mois. Elle permet à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et sa capacité à occuper les fonctions (art 4 du décret n° 88-145).

Formation

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.

Fonctionnaires

Art 11-1 du décret n° 86-68

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

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.

Dans les conditions fixées à l'article 8 du décret n° 87-1101, les fonctionnaires détachés perçoivent le traitement afférent à leur grade d'origine lorsque celui-ci est ou devient supérieur à celui afférent à l'indice brut terminal de l'emploi occupé sans que cette rémunération puisse excéder celle afférente à la hors-échelle D.

NBI

Elle varie selon l'emploi exercé et la strate démographique. Se reporter à la fiche 1.05.15 sur la NBI. Un tableau spécifique aux emplois fonctionnels est présenté.

Contractuels

Les agents contractuels 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. Ils peuvent bénéficier en outre des accessoires de rémunération et des primes et indemnités afférents à ces emplois (art 1-2 du décret n° 88-145).

Les fonctionnaires placés en position de disponibilité, nommés par la voie du recrutement direct, sont classés dans leur emploi en fonction de la durée et du niveau de leur expérience professionnelle, à l'un des échelons prévus aux articles 10 à 12-1 et 12-3 à 12-8 du décret n° 87-1101 sans ancienneté d'échelon.

Dispositions communes

Régime indemnitaire

↳ **La prime de responsabilité**

Les agents occupant l'emploi de DGS peuvent bénéficier d'une prime de responsabilité fixée à 15 % maximum du traitement soumis à retenue pour pension. Elle nécessite la prise d'une délibération et d'un arrêté individuel d'attribution. Elle est liée à l'exercice effectif des fonctions. Ainsi, elle n'est pas maintenue en congé de longue maladie et longue durée et est attribuée au directeur général adjoint chargé de l'intérim.

↳ **Le RIFSEEP**

Afin d'éviter que le régime indemnitaire lié à l'emploi ne soit moins favorable que celui lié au grade, les fonctionnaires peuvent en outre bénéficier du régime indemnitaire afférent à leur grade. Les DGS pourront donc cumuler la prime de responsabilité avec les primes de leur grade.

Les agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel peuvent également percevoir le RIFSEEP, à condition que la délibération prévoit son bénéfice aux agents contractuels.

Prestations annexes

Les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints peuvent bénéficier d'un logement de fonction, un véhicule et des frais de représentation. Voir fiche 1.05.45 sur les avantages en nature.

LA CARRIERE

Se situant en position de détachement, le fonctionnaire va suivre deux carrières parallèles : une dans son grade d'origine, une dans l'emploi fonctionnel.

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

De même, les avancements dans l'emploi fonctionnel sont sans influence sur la situation individuelle dans le grade d'origine.

Cas particuliers

Le double détachement (article 11-5 du décret n° 86-68) :

Avant la loi n°2019-828 du 6 août 2019, un agent détaché dans un emploi fonctionnel qui accédait au cadre d'emplois supérieur par promotion interne ne pouvait effectuer son année de stage sur l'emploi fonctionnel qu'il occupait. Le double détachement étant impossible, le fonctionnaire bénéficiant d'une telle promotion devait d'abord être détaché pour stage, puis être titularisé avant de pouvoir être détaché sur un emploi fonctionnel. Ainsi, les agents étaient inscrits sur liste d'aptitude mais ne pouvaient pas être recrutés directement sur un emploi fonctionnel.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 autorise désormais le double détachement dans une telle hypothèse : détachement dans un emploi fonctionnel et détachement pour stage avant titularisation. Ainsi, un fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne et dont la titularisation dans le cadre d'emplois de promotion est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage peut être maintenu en détachement dans l'emploi fonctionnel pendant sa période de stage (à condition que la strate démographique le permette).

Le fonctionnaire 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, 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.

Agent ayant précédemment occupé un emploi identique (art 5 du décret n° 87-1101)

Le fonctionnaire détaché sur emploi fonctionnel et qui a précédemment occupé, soit un emploi identique au nouvel emploi dans lequel il est nommé, soit un autre de ces emplois affecté d'une échelle indiciaire identique ou moins favorable, est classé à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans l'emploi précédemment occupé, dès lors que sa nomination dans ce nouvel emploi intervient dans un délai au plus égal à un an.

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

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

AGENTS CONTRACTUELS

Pour ces agents, la fin de fonctions en cours ou au terme de l'engagement entraînera respectivement le licenciement ou le non renouvellement du contrat en vertu des dispositions de droit commun applicables aux agents contractuels.

Ainsi, toutes les garanties encadrant la décharge de fonction ne s'appliquent pas aux agents contractuels.

FONCTIONNAIRES

Le détachement peut prendre fin à la demande de l'une des parties concernées : l'agent, la collectivité d'origine ou la collectivité d'accueil (lorsque celle-ci est différente de la collectivité d'origine).

Fin de détachement à la demande de l'agent

C'est le droit commun qui s'applique (art. 67 de la loi du 26 janvier 1984). L'agent est réintégré sur un poste budgétaire vacant et à défaut d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office jusqu'au terme normal du détachement.

Fin de détachement sur demande de la collectivité d'origine

Cette situation peut se présenter lorsque le fonctionnaire est détaché sur un emploi fonctionnel d'une collectivité autre que sa collectivité d'origine.

Elle ne peut s'effectuer sans l'accord de l'intéressé.

Fin de détachement prononcée par la collectivité d'emploi

Le statut organise une procédure de fin de détachement appelée décharge de fonctions.

L'article 53 de la loi n° 84-53 subordonne la fin de détachement au respect d'un certain nombre de formalités qui visent à compenser la précarité inhérente à ce type d'emplois.

Les règles exposées s'appliqueront aussi bien au cas du fonctionnaire détaché sur un des emplois fonctionnels de sa propre collectivité qu'à celui du fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel d'une autre collectivité.

Le champ d'application de la procédure de fin de détachement

Les garanties procédurales venant encadrer la fin de détachement **s'appliquent de la même façon, que cette mesure intervienne en cours de détachement ou qu'elle résulte du non-renouvellement par l'autorité territoriale du détachement parvenu à son terme.**

L'article 4-1 du décret n° 87-1101 prévoit en effet que lorsque l'autorité territoriale envisage, à l'occasion de l'expiration du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel, le détachement de l'intéressé est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour lui permettre de bénéficier des dispositions de l'article 53 de la loi n° 84-53.

Quand la décision peut-elle intervenir ?

La décision de fin de détachement peut intervenir à tout moment en dehors de l'obligation de respecter un délai de six mois suivant :

- soit la nomination de l'agent dans l'emploi fonctionnel,
- soit la désignation de l'autorité territoriale c'est-à-dire l'élection du maire ou du président.

Organisation de la période de transition

Pendant le délai de six mois mentionné précédemment, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel.

Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

La procédure

↳ L'entretien préalable

Aucun texte législatif ou réglementaire ne vient fixer les modalités selon lesquelles cet entretien doit se dérouler. Toutefois, il est conseillé d'adresser la convocation en recommandé avec accusé de réception. Le courrier devra mentionner la date à laquelle l'entretien se déroulera et être suffisamment explicite quant à son objet afin de permettre à l'agent, le cas échéant, de demander la communication de son dossier individuel en vue de préparer sa défense.

Normalement, l'objet de cet entretien est de permettre à l'autorité territoriale d'expliquer les raisons de la décision qu'elle envisage de prendre et à l'agent de discuter éventuellement la légitimité et le bien fondé de cette décision. Cet entretien peut également permettre de lever des doutes ou des suspicions et de conduire l'autorité territoriale à abandonner la décision qui était envisagée.

↳ L'information de l'assemblée délibérante

Il s'agit d'une information qui ne donne pas impérativement lieu à un débat ou à l'adoption d'une délibération.

↳ Information du CDG ou du CNFPT

L'autorité territoriale doit informer de sa décision le Centre de Gestion ou le CNFPT (si l'agent est titulaire d'un grade dit A+).

Date d'effet de la décision

L'article 53 prévoit que la fin de fonction prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Exemple : information du conseil municipal en juin 2020. La fin de détachement prendra effet le 1^{er} septembre 2020.

La motivation de la décision de fin de détachement

Le juge administratif exige que la décision de mettre fin au détachement préalablement au terme initialement prévu soit motivée par écrit et qu'elle comporte l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.

A l'inverse, lorsque l'autorité territoriale ne renouvelle pas le détachement parvenu à son terme, cette décision n'a pas à être motivée (CE 07/11/2013, n°361047, 36276).

Les motifs sur lesquels se fondent la fin de détachement peuvent être de plusieurs ordres :

- ↳ La perte de confiance. Le juge administratif exige que les éléments de fait, motivant une telle décision et donc l'origine de la perte de confiance soient précisés (CE 27/06/2005, n°266767)
- ↳ une conduite insatisfaisante des dossiers (CAA BORDEAUX 24/04/2006, n°2BX00583)
- ↳ une mauvaise volonté lors de la mise en œuvre des orientations définies par les élus (CAA BORDEAUX 21/03/2017, n°15BX01395)
- ↳ une attitude systématiquement négative (CAA PARIS 18/03/2004, n°00PA03563),
- ↳ le refus d'apporter à l'organisation et au fonctionnement du service les évolutions souhaitées (CAA PARIS 08/11/2004, n°01PA02627),
- ↳ une dégradation des relations de l'agent et de sa hiérarchie (CAA MARSEILLE 06/04/2004, n°00MA01485),
- ↳ considérations liées à l'insuffisance professionnelle...

Cette liste n'est bien évidemment pas exhaustive.

Dans tous les cas le juge administratif opère un contrôle portant sur l'exactitude matérielle des faits, l'erreur de droit, le détournement de pouvoir et l'erreur manifeste d'appréciation.

Les conséquences de la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel

Existence d'un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé

Dans ce cas, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son grade d'origine et affecté sur cet emploi.

Absence d'emploi vacant dans la collectivité

Dans ce cas, l'agent dispose de trois options : le reclassement, le congé spécial, le licenciement assorti d'une indemnité. Son choix s'imposera à la collectivité.

↳ **Le reclassement** (en application des articles 97 et 97 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

L'article 53 de la loi n°84-53 définit les modalités du reclassement par renvoi aux articles 97 et 97 bis applicables aux suppressions d'emploi. Le reclassement est effectué par la collectivité dans laquelle l'agent occupait l'emploi fonctionnel.

Maintien en surnombre

Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an.

Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, le CNFPT et le centre de gestion 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 ou de l'établissement. 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 ce délai d'un an, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement, ou par le Centre national de la fonction publique territoriale s'il relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A+.

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.

Prise en charge par le CDG ou le CNFPT

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du CNFPT ou du CDG.

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.

Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le CDG/CNFPT élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation que l'agent est tenu de suivre.

Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les 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.

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.

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.

De plus, cet agent pris en charge concourt pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux qui relèvent de l'instance de gestion et qui appartiennent au même cadre d'emplois.

Pendant la durée de la prise en charge, la collectivité d'origine verse une contribution dégressive au CDG ou CNFPT : 150% du traitement chargé les deux premières années, 100% la troisième année, 75% la quatrième et les suivantes dans la limite de 10 ans.

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 national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, 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.

En cas de licenciement, les allocations pour perte d'emploi sont versées par le CNFPT ou le centre de gestion qui assurait la prise en charge, et remboursées par la collectivité ou l'établissement qui l'employait antérieurement.

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.

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.

↳ **Le congé spécial** (art. 99 de la loi du 26 janvier 1984)

Dans le cadre d'une procédure de décharge de fonctions, le congé spécial est accordé de droit à la demande du fonctionnaire formulée auprès de la collectivité dans laquelle il exerçait l'emploi fonctionnel, soit au moment de la fin de détachement, soit à tout moment pendant la période de maintien en surnombre ou au cours de la prise en charge.

Conditions :

- être à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite,
- justifier de 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension.

Durée :

- La durée maximale est de 5 ans.
- Il prend fin par une mise à la retraite qui intervient au plus tard :
 - lorsque le fonctionnaire atteint l'âge limite
 - à la fin de la 5^{ème} année après la date où il a été accordé ;
 - ou pour les fonctionnaires en ayant fait la demande durant la prise en charge, à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à jouissance immédiate.

Situation du fonctionnaire : 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.

Le temps passé en position de congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension et la liquidation de cette dernière. Pendant ce temps, le bénéficiaire du congé spécial et la collectivité ou l'établissement qui l'a prononcé doivent acquitter auprès de la CNRACL les retenues et contributions pour pension.

Le fonctionnaire en congé spécial peut exercer une activité publique ou privée entraînant le cas échéant, dans les conditions fixées par l'article 8 du décret n° 88-614, une réduction des émoluments versés par la collectivité.

↳ **Le licenciement** (art. 98 de la loi du 26 janvier 1984)

Le fonctionnaire doit en formuler la demande dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision de décharge de fonctions. Il perd ainsi la qualité de fonctionnaire et a droit :

- à une indemnité de licenciement égale à un mois de traitement par annuité de services effectifs.
 - Son montant est majoré de 10 % lorsque le fonctionnaire a atteint 50 ans.
 - Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à une année ni supérieure à deux années de traitement.
 - Elle est payable en totalité par la collectivité dont l'autorité a mis fin aux fonctions, dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande.

Le fonctionnaire optant pour le licenciement n'est pas considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi, il ne peut donc prétendre au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (CE, 6 novembre 2013, Mme B., n° 364654).

LA CARRIERE

A compter du 1^{er} janvier 2019

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES DES COMMUNES

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
De plus de 400 000 habitants	IB	1012	HEA	HEB	HEC	HED				
	MAXI	1a	3a	3a	3a	-				
De 150 000 à 400 000 hab.	IB	898	921	953	981	1012	HEA	HEB	HEC	
	MAXI	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	3a	3a	-	
De 80 000 à 150 000 hab.	IB	817	847	877	911	947	981	1012	HEA	HEB
	MAXI	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	-
De 40 000 à 80 000 hab.	IB	706	745	786	831	877	921	966	1027	HEA
	MAXI	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	-
De 20 000 à 40 000 hab.	IB	661	711	758	802	851	901	953	996	1027
	MAXI	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	-
De 10 000 à 20 000 hab.	IB	631	683	732	782	832	883	932	977	996
	MAXI	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	-
De 2 000 à 10 000 habitants	IB	485	528	567	612	657	701	745	792	832
	MAXI	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	-

DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT DES SERVICES DES COMMUNES

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
De plus de 400 000 habitants	IB	817	847	877	911	947	981	1012	HEA	HEB
	MAXI	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	-
De 150 000 à 400 000 hab.	IB	706	745	786	831	877	921	966	1027	HEA
	MAXI	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	-
De 40 000 à 150 000 hab.	IB	661	711	758	802	851	901	953	996	1027
	MAXI	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	-
De 20 000 à 40 000 hab.	IB	581	631	683	732	782	832	883	932	977
	MAXI	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	-
De 10 000 à 20 000 hab.	IB	567	612	657	701	745	792	832	883	912
	MAXI	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	-

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX ASSIMILÉS À DES COMMUNES DE PLUS DE 400 000 HABITANTS

		1	2	3	4	5
Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération et établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris	IB	1012	HEA	HEB	HEC	HED
	MAXI	1a	3a	3a	3a	-
Autres établissements publics locaux	IB	1012	HEA	HEB	HEC	
	MAXI	1a	3a	3a	-	

DGS ET DGAS DES DÉPARTEMENTS ET DES RÉGIONS

		1	2	3	4	5	6	7
DGS des départements								
De plus de 900 000 habitants	IB	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED	
	MAXI	2a	3a	3a	3a	3a	-	
Jusqu'à 900 000 habitants	IB	898	953	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC
	MAXI	1a6m	2a	2a	3a	3a	3a	-
DGAS des départements								
De plus de 900 000 habitants	IB	831	898	953	1027	HEA	HEB	
	MAXI	1a	1a6m	2a	2a6m	3a	-	
Jusqu'à 900 000 habitants	IB	713	762	831	898	953	1027	HEA
	MAXI	1a	1a6m	2a	2a6m	2a6m	2a6m	-
DGS des régions								
Région d'Ile-de-France	IB	HEB	HEB bis	HEC	HED	HEE		
	MAXI	3a	3a	3a	3a	-		
Autres régions :								
Plus de 2 000 000 d'habitants	IB	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED	
	MAXI	2a	3a	3a	3a	3a	-	
Jusqu'à 2 000 000 d'habitants	IB	898	953	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC
	MAXI	1a6m	2a	2a	3a	3a	3a	-
DGAS des régions								
Région d'Ile-de-France	IB	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC		
	MAXI	1a6m	3a	3a	3a	-		
Autres régions :								
Plus de 2 000 000 d'habitants	IB	831	898	953	1027	HEA	HEB	
	MAXI	1a	1a6m	2a	2a6m	3a	-	
Jusqu'à 2 000 000 d'habitants	IB	713	762	831	898	953	1027	HEA
	MAXI	1a	1a6m	2a	2a6m	2a6m	2a6m	-