

Le détachement sur un emploi fonctionnel

Références :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (art. 53) ;
- Loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale et portant abaissements des seuils de création des emplois fonctionnels de direction (art. 37) ;
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;
- Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;
- Décret n° 88-546 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° 88-631 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° 2007-1828 du 24 décembre 2007 portant modification des dispositions applicables à certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et de certains statuts particuliers de cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale ;
- **Circulaire n° 08PSI24388 du 14 mars 2008 relative aux emplois fonctionnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et à la fin de fonctions avant le terme prévu.**

Sommaire

● I – Conditions de détachement	4
A – Les conditions liées au grade et à l'indice détenu	4
1°) Les attachés territoriaux	4
2°) Les administrateurs territoriaux	5
3°) Les ingénieurs territoriaux	5
B – Les conditions liées aux strates démographiques	6
● II – Procédure.....	8
A – La demande de l'agent	8
B – La saisine de la commission administrative paritaire.....	9
C – Les arrêtés individuels	9
1°) L'arrêté de placement en détachement	9
2°) L'arrêté de nomination par voie de détachement.....	9
● III – Situation de l'agent détaché.....	9
A – Le classement de l'agent.....	9
B – Le déroulement de carrière.....	10
C – Les éléments de rémunération	10
1°) Le traitement indiciaire	10
2°) La nouvelle bonification indiciaire.....	11
3°) La prime de responsabilité	14
4°) La prime technique.....	14
● IV – Fin de détachement	15
A – La fin de détachement à l'initiative de l'agent	15
1°) Le non-renouvellement du détachement	15
2°) La fin du détachement anticipée	15
B – La fin du détachement à l'initiative de la collectivité d'origine.....	16
C – La fin du détachement à l'initiative de l'employeur	17
1°) Les motifs	17
2°) La procédure	17
● V – Conséquences de la fin de détachement à l'initiative de l'employeur	22
A – La recherche de reclassement.....	23

1°) <i>Le reclassement</i>	23
2°) <i>Le maintien en surnombre</i>	23
3°) <i>La prise en charge</i>	23
B – Le congé spécial	25
1°) <i>Les conditions</i>	25
2°) <i>La demande de l'agent</i>	25
3°) <i>La durée</i>	26
4°) <i>La rémunération</i>	26
5°) <i>Le droit à pension</i>	27
C – Le licenciement avec indemnité	27
1°) <i>La demande de l'agent</i>	27
2°) <i>Le montant de l'indemnité</i>	27
3°) <i>La décision de licenciement avec indemnité</i>	28
• VI – Annexe	29

- INTRODUCTION -

Les emplois fonctionnels, également appelés **emplois de direction**, sont des emplois permanents (administratifs ou techniques) créés par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement. En raison de leur nature, ils relèvent de **dispositions spécifiques**.

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés sont limitativement énumérés par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. Les conditions de création reposent sur des **seuils démographiques**.

Le **détachement** dans un emploi fonctionnel est un détachement de droit commun. Le fonctionnaire territorial peut être détaché pour occuper un emploi fonctionnel au sein de la collectivité ou de l'établissement dont il relève. L'agent peut aussi être détaché dans un emploi fonctionnel au sein d'une autre collectivité.

Très signalé ! Les modèles d'actes relatifs au détachement sur emploi fonctionnel sont accessibles dans le fonds documentaire du site internet du CDG du Morbihan (cliquer sur www.cdg56.fr)

I – Conditions de détachement

A – Les conditions liées au grade et à l'indice détenu

Les fonctionnaires **de catégorie A** déjà titulaires d'un grade peuvent seuls être détachés.

Certains emplois ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires territoriaux remplissant des conditions particulières de grade, d'indice terminal et de strates démographiques, précisées dans le décret qui réglemente les emplois de direction.

1°) Les attachés territoriaux

a) Les directeurs territoriaux

Les directeurs territoriaux peuvent être détachés dans un emploi de :

- directeur général des services d'une commune ou d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général adjoint des communes ou d'un établissement public local assimilé à une commune de 150 000 à 400 000 habitants ;
- directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants ;
- directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants ;
- directeur d'O.P.H. de plus de 5 000 logements.

> Art. 6 et 7 du décret n° 87-1101

b) Les attachés principaux

Les attachés principaux peuvent être détachés dans un emploi de :

- directeur général des services d'une commune ou d'un établissement public local assimilé à une commune de 2 000 à 40 000 habitants.

C) Les attachés

Les attachés peuvent être détachés dans un emploi de :

- directeur général des services et directeur général adjoint d'une commune ou d'un établissement public local assimilé à une commune de 2 000 à 40 000 habitants.

Très signalé ! Les secrétaires de mairie peuvent être détachés dans l'emploi fonctionnel de directeur général des services dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants.

2°) Les administrateurs territoriaux

Les administrateurs territoriaux 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 A peuvent être détachés dans un emploi de :

- directeur général des services ou directeur général adjoint d'une commune ou d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général ou directeur général adjoint des services des départements ;
- directeur général ou directeur général adjoint des services des régions ;
- offices publics d'habitations à loyer modéré de plus de 10 000 logements.

> Art. 9 du décret n° 2007-1828

3°) Les ingénieurs territoriaux

a) Les ingénieurs en chef

Les fonctionnaires titulaires du grade d'ingénieur en chef peuvent être détachés dans un emploi de :

- directeur général des services d'une commune ou d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants ;
- directeur général adjoint d'une commune ou d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants ;
- directeur général adjoint des services des départements ou des régions ;
- directeur général des services des régions ;
- directeur général des services techniques des communes ou des E.P.C.I. à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

b) Les ingénieurs principaux

Les fonctionnaires titulaires du grade d'ingénieur principal peuvent être détachés dans un emploi de :

- directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 habitants.

c) Les ingénieurs

Les fonctionnaires titulaires du grade d'ingénieur peuvent être détachés dans un emploi de :

- directeur ou directeur général des services techniques des communes ou des E.P.C.I. à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants.

B – Les conditions liées aux strates démographiques

LES EMPLOIS FONCTIONNELS DE DIRECTION
Directeur et directeur adjoint des communautés urbaines, d'agglomération nouvelle et communautés d'agglomération (assimilés à des communes dont la population est égale à la somme des populations des communes regroupées)
Directeur et directeur adjoint des communautés de communes, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint
Directeur et directeur adjoint des syndicats d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint
Directeur et directeur adjoint des syndicats intercommunaux, syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de ces collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint
Directeur et directeur adjoint des centres interdépartementaux de gestion (assimilés à un département de plus de 900 000 habitants)
Directeur et directeur adjoint des centres de gestion, sous réserve que le total des effectifs d'agents territoriaux qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre soit au moins égale à 5 000

<p>Directeur et directeur adjoint des 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 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et de plus de 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint</p>
<p>Directeur d'office public d'habitations de plus de 5 000 logements et de directeur de caisse de crédit municipal ayant un statut d'établissement public administratif</p>
<p>Directeur général des services des communes de 2 000 habitants et plus et secrétaire général ou directeur des établissements publics dont la liste est mentionnée à <u>l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984</u></p>
<p>Directeur général adjoint des services des communes de plus de 10 000 habitants et directeur adjoint des établissements publics dont la liste est mentionnée à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984</p>
<p>Directeur général et directeur général adjoint des services des départements et des régions</p>
<p>Directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants</p>
<p>Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants</p>
<p>Directeur général des services des communes de plus de 3500 habitants et directeur général adjoint</p>
<p>Directeur général ou directeur des services techniques des communes de plus de 20 000 habitants</p>
<p>Directeur général ou directeur général adjoint du centre national de la fonction publique territoriale (assimilé à un département de plus de 900 000 habitants)</p>
<p>Directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale</p>

> Décret n° 87-1101

> Décret n° 88-546

II – Procédure

Le détachement sur un emploi fonctionnel peut s'effectuer au sein de la même collectivité ou dans une autre collectivité.

Dans le premier cas, il n'y a donc pas lieu de différencier la collectivité d'origine de la collectivité d'accueil.

A – La demande de l'agent

Une demande écrite de l'agent (y compris en cas de renouvellement) doit être adressée à l'autorité territoriale dont il dépend. 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.

Il convient également de **créer un emploi** (si l'emploi n'existe pas) avec déclaration de création auprès du centre de gestion.

Par conséquent, tout détachement qui intervient alors qu'une demande n'a pas été formulée par l'intéressé est illégal et l'agent ne peut présenter une demande que si un emploi de direction est disponible.

Par ailleurs, en cas de **détachement discrétionnaire**, la collectivité employeur ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire qui remplit les conditions pour être détaché que pour l'un des deux motifs suivants:

- les nécessités du service ;
- un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie.

Mais elle peut aussi exiger de l'agent le respect d'un **délai de préavis de 3 mois maximum**. 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**.

Si l'agent est recruté par l'administration d'accueil avant la fin du délai de 2 mois ou sans respecter le préavis imposé, l'administration d'origine peut mettre l'agent en demeure de reprendre son service dans le cadre d'une **procédure d'abandon de poste** pouvant conduire à une radiation des cadres.

- > *Cour administrative d'appel de Nantes n° 08NT00821 du 5 février 2009*
 - > *Voir fiche pratique CDG "Abandon de poste"*

Le juge administratif peut être amené à contrôler la réalité du motif invoqué. Un refus fondé sur un motif non avéré constitue une illégalité fautive, de nature à engager la responsabilité de la collectivité. Il appartient à la collectivité d'apporter la preuve du **caractère indispensable de l'agent dans le service** pour justifier qu'il ne soit pas autorisé à poursuivre sa carrière dans un autre cadre.

- > *Art. 2 du décret n° 86-68*
- > *Art. 14 de la loi n°83-634*

B – La saisine de la commission administrative paritaire

Il convient de saisir la commission administrative paritaire de la collectivité territoriale d'accueil (sauf en cas de détachement de plein droit). Elle examinera si les conditions du détachement sont bien remplies notamment si situation correspond à un des cas prévus par l'article 2 du décret du 13 janvier 1986.

> Art. 30 et 64 de la loi n° 84-53

C – Les arrêtés individuels

1°) L'arrêté de placement en détachement

Un arrêté de mise en détachement doit être pris par la collectivité d'origine (dans le cas d'un détachement au sein d'une autre collectivité).

> Art. 55 de la loi n° 84-53

2°) L'arrêté de nomination par voie de détachement

Un arrêté de nomination par voie de détachement doit être pris par l'employeur d'accueil (en cas de détachement dans une autre collectivité) et transmis au contrôle de légalité et au Centre de Gestion.

> Art. L. 2131-2 CGCT

> Art. 23-1 de la loi n° 84-53

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

> Art. 3 du décret n° 86-68

III – Situation de l'agent détaché

A – Le classement de l'agent

Il est classé à l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un **indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur** à celui dont il bénéficiait dans son grade.

Exemples : 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.

> Décret n° 87-1099

> Art. 2 du décret n° 2007-1828

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

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

> Art. 4 du décret n° 87-1101

B – Le déroulement de carrière

Il conserve ses **droits à avancement et à retraite** dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine sans que les avancements n'influencent la situation de détachement.

Il bénéficie par ailleurs des **avancements d'échelon** prévus dans son emploi de détachement sans que ceux-ci aient de conséquences sur la situation détenue dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine.

C – Les éléments de rémunération

1°) Le traitement indiciaire

a) Le principe

En règle générale, l'agent est classé sur l'échelle de l'emploi fonctionnel à l'échelon doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son grade.

Chaque emploi fonctionnel est doté d'une échelle indiciaire qui lui est propre et qui est fixée par décret. Pour certains emplois de direction, lorsque le fonctionnaire est titulaire dans son emploi d'origine, d'un indice de grade supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel sur lequel il est détaché, il perçoit le traitement afférent à son grade.

Il bénéficie du supplément familial de traitement (SFT) et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence.

b) Les cas particuliers

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 pour les emplois et dans les conditions ci-après :

Emploi fonctionnel occupé	Limite du traitement indiciaire
Directeur général des services des communes de 2 000 à 10 000 habitants	Le traitement perçu ne peut excéder celui correspondant à l'indice brut 966
Directeur général des services des communes de 10 000 à 20 000 habitants	Le traitement perçu ne peut excéder celui correspondant à l'indice brut 985
Directeur général des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants	Le traitement perçu ne peut excéder celui correspondant à la hors-échelle B
Directeur général adjoint des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants	Le traitement perçu ne peut excéder celui correspondant à la hors-échelle B
Directeur général adjoint des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants	Le traitement perçu ne peut excéder celui correspondant à la hors-échelle B
Directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants et directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 millions d'habitants	Le traitement perçu ne peut excéder celui correspondant à la hors-échelle B

> Art. 8 du décret n° 87-1101

2°) La nouvelle bonification indiciaire

Certains emplois fonctionnels bénéficient de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Désignation des fonctions éligibles	Nombre de points d'indice majoré attribués
Directeur général des services des communes de 2 000 à 10 000 habitants	30
Directeur général des services des communes de 10 000 à 40 000 habitants	35
Directeur général adjoint des services des communes de 10 000 à 40 000 habitants	25
Directeur général adjoint des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants	35

Directeur général des communautés d'agglomération de 10 000 à 40 000 habitants	35
Directeur général des communautés de communes de 10 000 à 40 000 habitants à taxe professionnelle unique	35
Directeur général adjoint des communautés urbaines et des communautés d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants	35
Directeur général adjoint des communautés d'agglomération de 20 000 à 40 000 habitants	25
Directeur général adjoint des communautés de communes de 20 000 à 40 000 habitants à taxe professionnelle unique	25
Directeur général adjoint des communautés de communes de 40 000 à 150 000 habitants à taxe professionnelle unique	35
Directeur général des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants	80
Directeur général adjoint des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants	50
Directeur général des communautés urbaines de 400 000 à 1 000 000 d'habitants	100
Directeur général des communautés d'agglomération de plus de 400 000 habitants	100
Directeur général des communautés urbaines et des communautés d'agglomération de 150 000 à 400 000 habitants	80
Directeur général des communautés urbaines et des communautés d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants	60
Directeur général adjoint des communautés urbaines et des communautés d'agglomération de plus de 400 000 d'habitants	60
Directeur général adjoint des communautés urbaines et des communautés d'agglomération de 150 000 à 400 000 d'habitants	50

Directeur général des communautés de communes de plus de 400 000 d'habitants avec taxe professionnelle unique	100
Directeur général des communautés de communes de 150 000 à 400 000 d'habitants avec taxe professionnelle unique	80
Directeur général des communautés de communes de 40 000 à 150 000 habitants avec taxe professionnelle unique	60
Directeur général adjoint des communautés de communes de plus de 400 000 d'habitants avec taxe professionnelle unique	60
Directeur général adjoint des communautés de communes de 150 000 à 400 000 d'habitants avec taxe professionnelle unique	50
Directeur général des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants	60
Directeurs départementaux des services d'incendie et de secours classé en 1 ^{ère} catégorie	50
Directeurs départementaux des services d'incendie et de secours classé en 2 ^{ème} catégorie	45
Directeurs départementaux des services d'incendie et de secours classé en 3 ^{ème} catégorie	40
Directeurs départementaux des services d'incendie et de secours classé en 4 ^{ème} catégorie	35
Directeurs départementaux des services d'incendie et de secours classé en 5 ^{ème} catégorie	30
Directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours pour les 5 catégories	30

- > Décret n° 2001-1274
- > Décret n° 2001-1367
- > Décret n° 2001-685
- > Voir Fiche pratique CDG "NBI"

3°) La prime de responsabilité

La prime de responsabilité peut être allouée à l'agent par l'autorité territoriale à condition que l'assemblée délibérante ait statué en ce sens.

Les emplois pouvant bénéficier de cette prime sont les suivants :

- directeur général des services des régions et des départements ;
- directeur général des services des communes de plus de 2 000 habitants ;
- directeurs des établissements publics occupant un emploi fonctionnel.

La prime de responsabilité est fixée à 15% maximum du traitement brut de l'agent.

Le versement de cette prime doit faire l'objet d'une délibération préalable de l'assemblée délibérante. Cette dernière fixe le pourcentage maximum envisagé. Le versement individuel doit faire l'objet d'un arrêté.

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 sauf en cas de congé annuel, de maladie ordinaire, de maternité ou de congé pour accident de travail.

Le directeur général 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.

Par ailleurs, les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel peuvent bénéficier du régime indemnitaire afférent à leur grade d'origine.

Ces primes peuvent, le cas échéant se cumuler avec la prime de responsabilité, liée à l'exercice effectif des fonctions.

> Décret n° 88-631

4°) La prime technique

Le directeur général des services techniques ou le directeur des services techniques peut bénéficier d'une prime technique égale à **40% de son traitement brut**.

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

Le versement de cette prime doit faire l'objet d'une **délibération préalable** de l'assemblée délibérante qui fixe le pourcentage maximum envisagé. Le versement individuel fait l'objet d'un arrêté.

> Décret n° 90-130

IV – Fin de détachement

A – La fin de détachement à l'initiative de l'agent

1°) *Le non-renouvellement du détachement*

Le fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel peut ne pas souhaiter le renouvellement de son détachement à son terme.

a) L'existence d'un emploi vacant

Il est réintégré dans sa collectivité d'origine (dans le cas d'un détachement au sein d'une autre collectivité) en cas d'emploi vacant.

b) L'absence d'emploi vacant

En l'absence d'emploi vacant, l'agent est **maintenu en surnombre** dans sa collectivité d'origine pendant un an. Le maintien en surnombre nécessite pas l'avis de la commission administrative paritaire mais doit être formalisé par un arrêté. Enfin, la collectivité verse à l'agent la rémunération afférant à son grade.

Durant cette période, l'agent est **prioritaire pour occuper le premier emploi vacant correspondant à son grade**. La collectivité, en cas d'emploi devenu vacant, est tenue de faire des propositions à l'agent maintenu en surnombre et doit étudier les possibilités de détachement dans un autre cadre d'emplois.

De même, le centre de gestion (catégories A) ou le centre national de la fonction publique territoriale (catégorie A+) examine les possibilités de nomination dans un **emploi identique dans une autre collectivité**. La possibilité de **détachement sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité** est également étudiée.

Si la recherche de reclassement est infructueuse, l'agent est alors **pris en charge**, selon sa catégorie hiérarchique (A ou A+), par le **centre de gestion** ou le **centre national de la fonction publique territoriale**. La prise en charge, à l'issue de l'année de maintien en surnombre, n'est fondée que si la collectivité a sérieusement examiné les possibilités de reclassement ou de détachement de l'agent.

2°) *La fin du détachement anticipée*

Le fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel peut également solliciter la fin de son détachement avant son terme.

a) L'existence d'un emploi vacant

En cas de détachement sur l'emploi fonctionnel dans sa propre collectivité, le fonctionnaire est réintégré dans un emploi correspondant à son grade.

Pour le fonctionnaire détaché d'une autre collectivité territoriale ou appartenant à une autre fonction publique, il est réintégré dans sa collectivité d'origine.

b) L'absence d'emploi vacant

Faute d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office jusqu'au terme normal du détachement.

Au terme normal du détachement, il est alors réintégré dans sa collectivité d'origine (détachement direct) en cas d'emploi vacant et faute d'emploi vacant, il est maintenu en surnombre durant un an. Le maintien en surnombre nécessite l'avis de la commission administrative paritaire et doit être formalisé par un arrêté. Enfin, la collectivité verse à l'agent la rémunération afférant à son grade.

Durant cette période, l'agent est **prioritaire pour occuper le premier emploi vacant correspondant à son grade**. La collectivité, en cas d'emploi devenu vacant, est tenue de faire des propositions à l'agent maintenu en surnombre et doit étudier les possibilités de détachement dans un autre cadre d'emplois.

De même, le centre de gestion (catégories A) ou le centre national de la fonction publique territoriale (catégorie A+) examinent les possibilités de nomination dans un **emploi identique dans une autre collectivité**. La possibilité de **détachement sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité** est également étudiée.

Si la recherche de reclassement est infructueuse, l'agent est alors **pris en charge**, selon sa catégorie hiérarchique (A ou A+), par le **centre de gestion** ou le **centre national de la fonction publique territoriale**. La prise en charge, à l'issue de l'année de maintien en surnombre, n'est fondée que si la collectivité a sérieusement examiné les possibilités de reclassement ou de détachement de l'agent.

B – La fin du détachement à l'initiative de la collectivité d'origine

Le détachement sur un emploi fonctionnel peut s'effectuer au sein de la même collectivité ou dans une autre collectivité.

Dans le premier cas, il n'y a donc pas lieu de différencier la collectivité d'origine de la collectivité d'accueil.

La fin de détachement suppose qu'un emploi vacant correspondant au grade de l'agent existe au sein de la collectivité.

La réintégration nécessite **l'accord express de l'agent** et doit être justifiée par les **nécessités de service**.

Si l'agent refuse la réintégration, la commission administrative paritaire doit être saisie. En effet, tous les litiges concernant la réintégration d'un agent détaché doivent être soumis à cette dernière.

L'agent est alors réintégré en cours ou au terme de son détachement en fonction de la demande de la collectivité.

La collectivité d'origine doit prendre un arrêté de fin de détachement et de réintégration de l'agent.

C – La fin du détachement à l'initiative de l'employeur

La collectivité peut refuser le renouvellement au terme du détachement ou mettre un terme à celui-ci avant son échéance normale. Dans ce dernier cas, la fin de fonctions est appelée communément "décharge de fonctions".

Il s'agit d'une décision unilatérale de l'autorité territoriale.

La décharge de fonctions est soumise à une procédure particulière comportant des garanties pour l'agent.

> Art. 53 de la loi n° 84-53

Très signalé ! *Le régime de protection de l'agent prévu dans le cadre de la décharge de fonctions a été étendu au cas de détachement dans l'emploi fonctionnel qui, à son terme normal, n'est pas renouvelé par l'autorité territoriale.*

> Décret n° 99-907

1°) Les motifs

La décharge de fonctions n'intervient que sur la base des motifs suivants :

- motifs disciplinaires ;
- perte de confiance de l'autorité territoriale.

Les deux motifs doivent s'appuyer sur des éléments de preuve attestant de la réalité des faits reprochés à l'intéressé.

La seule mention de la perte de confiance dans l'arrêté de décharge de fonctions est irrégulière par le juge administratif en cas de recours.

> Conseil d'Etat n° 295886 du 26 février 2007

> Cour administrative d'appel de Bordeaux n° 97BX30716 du 12 juin 2001

- **indisponibilité physique** pour maladie et dans l'intérêt du service (voir plus bas, p. 20)

2°) La procédure

Il est nécessaire de respecter une procédure, dont l'objectif est d'apporter un certain nombre de garanties statutaires aux agents concernés :

- respect d'un délai de six mois entre la nomination dans l'emploi ou la désignation de l'autorité territoriale et la fin de fonctions ;
- entretien préalable ;
- information de l'assemblée délibérante ;
- information du Centre national de la fonction publique territoriale ou du Centre de gestion.

> Art. 53 de la loi n° 84-53

a) Le délai

La **fin de fonctions** ne peut intervenir qu'après un **délai de six mois** à compter :

- de la nomination de l'agent dans son emploi fonctionnel.

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

Ou

- de la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant.

Cette disposition s'applique également lorsque l'autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante.

> Conseil d'Etat n° 279502 du 21 juillet 2006

Si le terme normal du détachement intervient pendant ce délai de six mois, le détachement est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour permettre à l'agent de bénéficier de la procédure de décharge de fonctions.

Les absences pour congé de maladie de l'agent sont sans incidence sur la durée du délai de 6 mois.

b) L'entretien préalable

La fin des fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel est précédée d'un **entretien avec l'autorité territoriale**.

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, l'entretien préalable doit être précédé de l'invitation adressée à l'intéressé de prendre connaissance de son dossier administratif et de se faire assister, comme en matière disciplinaire, d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

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.

Le respect des conditions suivantes est recommandé lors de l'étape de l'entretien préalable :

- convocation adressée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre à l'intéressé ;
- mention de la procédure de décharge de fonctions dans la convocation ;
- mention des droits de la défense (communication du dossier, assistance par un défenseur de son choix) ;
- entretien, en principe, individuel (présence de l'autorité territoriale et de l'agent).

Mais, il est admis que plusieurs adjoints au maire ainsi que le directeur général des services puissent être présents dès lors que les droits de la défense ont été respectés.

> *Cour administrative d'appel de Bordeaux n° 02BX00583 du 24 avril 2006*

La circonstance que l'agent se trouve placé en congé de maladie n'est pas, à elle seule, considérée par le juge comme un obstacle à ce qu'il se rende à une convocation à l'entretien préalable.

Il appartient à l'agent de démontrer qu'il est effectivement dans l'impossibilité physique de se rendre à un entretien. A défaut, et lorsque plusieurs entretiens ont été fixés par l'autorité territoriale et qu'aucun report n'a été sollicité par l'agent, cette dernière peut considérer la formalité comme accomplie.

> *Cour administrative d'appel de Paris n° 01PA02627 du 8 novembre 2004*

c) L'information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou du Centre de gestion (CDG)

L'information de l'assemblée délibérante

L'information de l'assemblée délibérante constitue une formalité substantielle préalable à la prise d'effet de la décision mettant fin aux fonctions.

Dans la pratique, il n'existe aucune modalité particulière pour l'accomplissement de cette formalité. Aucun texte ne prévoit que cette information donnée à l'organe délibérant doive faire l'objet d'une discussion ou d'une délibération et doive figurer à l'ordre du jour.

L'intervention de l'autorité territoriale peut ainsi valablement se limiter à une simple information orale de l'organe délibérant.

> *Cour administrative d'appel de Marseille n° 00MA01485 du 6 avril 2004*

Très signalé ! Cette formalité fait courir le délai de prise d'effet de la décharge de fonctions qui ne peut être effective avant le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Exemple Si l'assemblée délibérante est informée le 15 avril, la décharge de fonctions ne peut intervenir avant le 1er juillet de la même année.

L'information des organismes de prise en charge

L'information doit également être faite auprès du CNFPT (pour les fonctionnaires de catégorie A+) ou du CDG (pour les fonctionnaires de catégorie A) dans la mesure où il peut être amené à prendre en charge le fonctionnaire.

Aucune formalité particulière n'est prévue par les textes ni la jurisprudence. Il convient donc de procéder à une information écrite de l'organisme de gestion.

> *Art. 53 de la loi n° 84-53*

d) La motivation

La décision de mettre fin aux fonctions de l'agent occupant un emploi fonctionnel doit faire l'objet d'une motivation explicite.

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.

Une motivation exclusivement politique de la décision serait illégale au regard du principe de non-discrimination à raison des opinions politiques prévu par la loi.

> *Art. 6 de la loi n° 83-634*

Ainsi, n'est pas suffisamment motivée la décision de décharge de fonctions du secrétaire général prise par le maire d'une commune, qui se contente d'indiquer que l'intéressé n'avait « pas su faire preuve des aptitudes nécessaires pour assurer les fonctions correspondant à cet emploi, sans préciser les considérations de fait ayant déterminé son appréciation.

> *Cour administrative d'appel de Nantes n° 96NT00661 7 juin 2001*

La perte de confiance

Ce motif d'ordre professionnel peut être défini comme une dégradation de la nécessaire relation de confiance qui doit exister entre le titulaire de l'emploi fonctionnel et l'autorité territoriale qui rend impossible, dans l'intérêt du service, la poursuite de leur collaboration.

La perte de confiance doit être clairement établie par des éléments de preuve.

L'indisponibilité de l'agent

Au regard de l'importance des missions dévolues au titulaire de l'emploi fonctionnel, qui est notamment chargé de "diriger l'ensemble des services de la collectivité et d'en coordonner l'organisation", le fait que des circonstances d'ordre personnel ne lui permettent plus d'exercer normalement ses fonctions peut justifier, dans

l'intérêt du service, une décharge de fonctions, quand bien même cette indisponibilité serait liée à son état de santé.

> Art. 2 du décret 87-1101

> Cour administrative d'appel de Douai n° 00DA00054 du 19 juin 2003

Très signalé! *Des congés de maladie peuvent donc, en fonction de leur importance, justifier la perte de confiance. La Cour administrative d'appel de Douai a considéré que 26 jours ouvrés de congés de maladie au cours d'une même année (période de référence de 12 mois) pouvaient justifier une décharge de fonctions.*

e) La décision de fin de fonctions

Le délai de 6 mois

Durant le **délai de 6 mois imposé entre la nomination dans l'emploi ou la désignation de l'autorité territoriale et la fin de fonctions**, les formalités de l'entretien préalable et de l'information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du Centre de gestion peuvent être accomplies.

> Circulaire ministérielle du 18 juin 2004

La saisine de la commission administrative paritaire

Les décisions de fin de détachement dans un emploi fonctionnel n'ont pas à être soumises à l'avis des commissions administratives paritaires.

> Loi n° 79-587

> Conseil d'Etat n° 119805 et 119806 du 3 mai 1993

La formalisation de la décision

La décision de fin de fonctions prend la forme d'un arrêté individuel.

Celui-ci doit comporter les éléments de procédure notamment indiquer la tenue de l'entretien individuel et les motifs conduisant à la décision de fin de fonctions.

> Circulaire ministérielle du 18 juin 2004

▸ V – Conséquences de la fin de détachement à l'initiative de l'employeur

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité d'origine ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade afin de le réintégrer (absence d'emploi vacant), l'agent a le choix entre trois situations devant être assurées par la collectivité d'accueil dans laquelle l'agent occupait l'emploi fonctionnel :

- le reclassement ;
- le congé spécial ;
- le versement d'une indemnité de licenciement.

> Art. 53 de la loi n° 84-53

➤ Voir fiche pratique « Décharge de fonctions »

Si l'agent renonce aux garanties de l'article 53 susmentionnées alors l'agent est maintenu en surnombre dans sa collectivité d'origine (application du droit commun – Article 67 de la loi du 26 janvier 1984).

Très signalé !

Procédure à suivre à la fin du détachement sur emploi fonctionnel à l'initiative de la collectivité d'accueil qu'il s'agisse d'une fin de détachement au terme normal ou d'une fin de détachement anticipée :

Il convient de combiner 2 articles : 53 et 67 de la loi du 26 janvier 1984.

ETAPE 1

La réintégration de l'agent par la collectivité d'origine en cas d'emploi vacant correspondant à son grade

ETAPE 2

En l'absence de possibilité de réintégration dans la collectivité d'origine : L'agent **peut demander** à la collectivité d'accueil le bénéfice des garanties de l'article 53 de la loi susvisée à savoir :

- Reclassement dans la collectivité d'accueil en cas d'emploi vacant correspondant à son grade / Si absence de poste = maintien en surnombre dans la collectivité d'accueil puis prise en charge par le CDG du ressort géographique de la collectivité d'accueil ;
- Congé spécial à la charge de la collectivité d'accueil ;
- Indemnité de licenciement à la charge de la collectivité d'accueil.

ETAPE 3

En cas d'absence de demande relative aux garanties de l'article 53 par l'agent :

- Maintien en surnombre d'1 an dans la collectivité d'origine puis prise en charge de l'agent par le CDG du ressort géographique de la collectivité d'origine

En effet, si l'agent **ne formule aucune demande ou renonce aux garanties de l'article 53** (obligation d'information pesant sur la collectivité d'accueil), alors on retombe dans l'application du droit commun soit l'article 67 de la loi susvisée lequel dispose comme suit :

« A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité d'origine. Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine dans les conditions prévues à l'article 97. »

A – La recherche de reclassement

1°) Le reclassement

La collectivité d'accueil doit s'efforcer de rechercher un reclassement. En cas d'échec, l'agent peut, à terme, être pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le Centre de gestion selon le grade de l'agent.

Le reclassement consiste en une recherche effective d'emploi correspondant au grade de l'agent. L'agent ne peut refuser le reclassement.

2°) Le maintien en surnombre

L'agent est maintenu en surnombre dans la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel **pendant une durée d'un an**. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité par la collectivité territoriale.

Les possibilités de reclassement sont examinées par la collectivité et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le Centre de gestion selon le grade de l'agent.

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

Pendant le maintien en surnombre, **le fonctionnaire est rémunéré par la collectivité au sein de laquelle il est maintenu en surnombre.**

Il perçoit le traitement indiciaire afférent au grade détenu avant son détachement dans l'emploi fonctionnel. Ce dernier est augmenté, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

S'agissant du régime indemnitaire, le juge administratif semble considérer que, faute de service fait, le fonctionnaire ne peut prétendre au versement de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) sauf s'il accomplit des missions pour le compte de la collectivité.

> *Cour administrative d'appel de Marseille n° 01MA00861 du 5 avril 2005*

3°) La prise en charge

a) Le délai

Elle peut avoir lieu à deux moments distincts :

- soit à l'issue de l'année de maintien en surnombre quand le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé ;

- soit dès la demande initiale de reclassement ; le fonctionnaire peut en effet demander à être pris en charge avant la fin de la période de maintien en surnombre. Il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant celle-ci.

b) Les conditions

L'intéressé est placé sous l'autorité du président du Centre national de la fonction publique territoriale ou du Centre de gestion.

Il exerce à l'égard de l'agent toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

L'agent reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade et concourt pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires du centre national de la fonction publique territoriale dont il relève et qui appartiennent au même cadre d'emplois.

S'agissant du versement du régime indemnitaire au fonctionnaire pris en charge, celui-ci ne peut en bénéficier que s'il se voit confier une mission. Le fonctionnaire pris en charge sans affectation ne peut donc y prétendre.

Pendant cette période, des missions peuvent lui être confiées, y compris dans le cadre d'une mise à disposition.

Tout emploi vacant correspondant à son grade lui est proposé.

La prise en charge cesse de plein droit après 3 refus d'offre d'emploi, le fonctionnaire est alors licencié ou mis à la retraite s'il dispose de droits suffisants pour prétendre à une pension à jouissance immédiate.

S'il est licencié, les allocations d'assurance chômage sont versées directement par l'instance de gestion puis remboursées par la collectivité qui a prononcé la décharge de fonctions.

Très signalé!

Le Centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale doit réaliser un contrôle sur la réalité des démarches accomplies par le fonctionnaire en vue de retrouver un emploi dans un délai raisonnable. Il leur appartient notamment de vérifier s'il a répondu aux offres d'emplois transmises par le centre. La carence de l'instance autorise la collectivité assujettie à la contribution de prise en charge à demander réparation de son préjudice pécuniaire.

> Tribunal administratif de Paris n° 00-8010 du 29 avril 2004

C) La contribution versée au titre de la prise en charge

Pendant la prise en charge, **la collectivité verse une contribution** au Centre de gestion ou au Centre national de la fonction publique territoriale.

• Les collectivités non-affiliées

La contribution s'élève à :

- deux fois le montant des traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales durant les deux premières années ;
- une fois ce montant pendant les deux années suivantes ;
- les trois quarts de ce montant au-delà des quatre premières années.

• Les collectivités affiliées

Les montants suivants concernent les collectivités affiliées volontairement ou obligatoirement depuis au moins 3 ans à la date de la suppression d'emploi :

- une fois et demie le montant des traitements bruts augmentés des cotisations sociales les deux premières années ;
- une fois ce montant la troisième année ;
- les trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

Cette contribution cesse d'être versée dès que le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation.

> Art. 97 bis de la loi 84-53

B – Le congé spécial

1°) Les conditions

Le congé spécial peut être accordé si le fonctionnaire qui en fait la demande répond **aux conditions suivantes** :

- 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** ;
- occupe son emploi **depuis 2 ans au moins** ► Cette condition supplémentaire n'est requise que si le fonctionnaire n'est pas déchargé de fonctions mais sollicite le congé spécial durant son détachement sur l'emploi fonctionnel (hors procédure de fin de détachement sur l'emploi fonctionnel à l'initiative de la collectivité-employeur).

> Art. 6 du décret n° 88-614

2°) La demande de l'agent

Ce congé est accordé de droit par la collectivité dans laquelle l'agent occupe l'emploi fonctionnel sur **demande expresse** de celui-ci.

La demande peut avoir lieu dès la notification de la mesure de fin de fonctions mais aussi à tout moment pendant la période de prise en charge.

> Art. 6 du décret n° 88-614

3°) La durée

La durée du congé spécial est différente selon que ce dernier a été accordé ou non pendant une période de prise en charge :

- si le congé spécial a été accordé pendant la période de prise en charge, il prend fin avec la mise à la retraite de l'intéressé, au plus tard à la fin du mois au cours duquel celui-ci remplit les conditions pour obtenir une pension avec liquidation immédiate à taux plein ;
- si le congé spécial n'est pas accordé pendant une période de prise en charge, il prend fin lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge, et au plus tard, à la fin de la cinquième année après la date où il a été accordé.

> Art. 6 du décret n° 88-614

4°) La rémunération

a) Le principe

L'agent est rémunéré par la collectivité sur la base du traitement indiciaire des grade, classe et échelon atteints à la date de sa mise en congé, augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement.

L'agent pris en charge reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade **à hauteur de 100% les 2 premières années de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% de la rémunération initiale la 12^{ème} année et les années suivantes.**

Très signalé !

Cette dégressivité de la rémunération est d'application immédiate pour les FMPE pris en charge à compter de la date de la publication de la loi Déontologie. A contrario, cette dégressivité ne s'appliquerait pas aux agents qui étaient déjà pris en charge au moment de la publication de la loi. La DGCL a été interrogée sur ce dernier point.

➤ Article 97 I de la loi 84-53 du 26 janvier 1984

➤ Article 82 loi n°2016-483 du 20 avril 2016

En contrepartie de cette prise en charge, la collectivité verse une contribution dont le montant est assis sur les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

b) Le cumul d'activités

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

- d'un tiers, si les émoluments perçus au titre de l'activité exercée sont supérieurs à la moitié de cette rémunération ;
- de la moitié, s'ils sont supérieurs aux deux tiers de cette rémunération ;
- des deux tiers, s'ils sont supérieurs à 100 % de cette rémunération ;
- au montant de la retenue pour pension que l'intéressé doit verser en application de l'article 9, s'ils sont supérieurs à 125 % de cette rémunération ;
- au montant de la retenue pour pension, dans tous les cas où les émoluments alloués au titre de l'activité exercée pendant le congé spécial sont versés par une administration, une entreprise publique, un office, établissement ou organisme public, ou un organisme privé chargé d'une mission de service public.

> Art. 8 du décret n° 88-614

5°) Le droit à pension

Le temps passé en congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension.

Durant le congé, les cotisations salariales et patronales doivent être acquittées à la CNRACL.

> Art. 99 de la loi n° 84-53

> Art. 9 du décret n° 88-614

C – Le licenciement avec indemnité

1°) La demande de l'agent

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

Au-delà de ce délai, il bénéficie par défaut de la procédure de prise en charge.

> Art. 1 du décret n° 88-614

2°) Le montant de l'indemnité

Ce montant est égal à **un mois de traitement par annuité de services effectifs**. Il est majoré de 10 % en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de 50 ans.

Il ne peut être 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.

> Art. 2 du décret n° 88-614

a) Le calcul d'ancienneté

Sont pris en compte les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité ou d'un établissement public et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.

Les services effectués à temps non complet ou partiel sont pris en compte pour leur durée effective. Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en compte.

> Art. 3 du décret n° 88-614

b) Le traitement retenu

Le traitement retenu comme base de calcul est le dernier traitement indiciaire mensuel, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

> Art. 4 du décret n° 88-614

c) Le délai de paiement

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

> Art. 98 de la loi n° 84-53

> Art. 5 du décret n° 88-614

3°) La décision de licenciement avec indemnité

L'avis de la Commission administrative paritaire n'est pas requis.

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

> Art. 53 de la loi n° 84-53

La collectivité d'origine (en cas de détachement au sein d'une autre collectivité) doit donc prendre un arrêté de radiation des cadres et solder les congés annuels de l'agent. La collectivité d'accueil doit, pour sa part, prendre un arrêté de fin de détachement sur emploi fonctionnel.

Le fonctionnaire licencié peut bénéficier des allocations chômage, s'il remplit les conditions requises.

VI – Annexe

La fin de détachement sur emploi fonctionnel (au sein de la même collectivité)

Etapes de la procédure

<p>Convocation de l'agent à l'entretien préalable</p>	<p>Lettre de convocation, avec accusé de réception, ou bien remise en main propre contre décharge (= récépissé).</p> <p>Objet de l'entretien précisé (décharge de fonctions sur emploi fonctionnel) + lettre doit inviter l'agent à prendre connaissance de son dossier et à se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix (droits de la défense, CAA Bordeaux du 22 juin 2004, n° 00BX00354).</p>
<p>Arrêté de prorogation de détachement si non renouvellement du détachement arrivé à expiration</p>	<p>Dans l'attente du règlement de la situation de l'agent, obligation de maintien en situation de détachement pour la durée nécessaire lui permettant de bénéficier des dispositions de l'article 53 de la loi n°84-53 (= de régler sa situation).</p> <p>Prorogation du détachement dans la limite du 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante (date à laquelle doit intervenir l'arrêté de fin de détachement).</p> <p>Si date d'information de l'assemblée délibérante connue, indiquer dans l'arrêté la date précise de fin de prorogation (puisque celle-ci intervient le 1^{er} jour du 3^{ème} mois qui suit cette information).</p> <p>Dans le cas contraire, indiquer que prorogation prévue pour la durée nécessaire à l'intéressé pour pouvoir bénéficier de l'application des dispositions</p>

	<p>relatives à la fin de détachement sur emploi fonctionnel, dans la limite du 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante</p> <p>Arrêté pris et notifié après que l'agent ait été convoqué à son entretien préalable (viser la lettre de convocation dans l'arrêté).</p>
<p>Tenue de l'entretien</p>	<p>Indiquer à l'agent les motifs de la décision (attention, nécessité de l'existence des faits avec preuves)</p> <p>Indiquer à l'agent qu'il peut bénéficier de l'application des dispositions de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit réintégration dans un emploi correspondant à son grade lorsque cet emploi est vacant (si solution déjà connue au moment de l'entretien, indiquer à l'agent qu'il sera réintégré dans ces conditions) - soit, en l'absence de possibilité de réintégration sur son emploi antérieur vacant, au choix de l'agent, recherche d'un reclassement avec maintien en surnombre dans l'attente ou licenciement avec indemnité ou congé spécial. <p>Établir un compte rendu (notamment si l'agent conteste les motifs)</p>
<p>Information de l'assemblée délibérante</p>	<p>L'autorité territoriale informe l'assemblée délibérante de la décision qu'elle entend prendre.</p> <p>Cette information fait courir le délai de prise d'effet de la fin de détachement : 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant cette information</p> <p><i>Exemple : assemblée délibérante informée le 10 juillet → fin du détachement le 1^{er} octobre</i></p> <p>Aucun texte ne prévoit que cette information donnée à l'assemblée délibérante doive faire l'objet d'une discussion ou d'une délibération, ni qu'elle doit figurer sur l'ordre du jour (CAA Marseille du 6 avril 2004, n° 00MA01485)</p>
<p>Information CNFPT (cat. A+) ou CDG (cat. A)</p>	<p>Pas de délai pour l'information, il est fortement suggéré qu'elle intervienne avant la date de fin de</p>

	détachement mais après l'entretien.
Dans l'attente de la fin de détachement (le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante), organiser le règlement de la situation de l'agent	
<p>1) Soit il existe dans la collectivité un emploi vacant correspondant à son grade</p> <p><i>(Vérification selon tableau des effectifs existant au jour de la décision de fin de détachement et non au moment de la décision de fin de fonctions)</i></p>	<p>L'agent est tenu de l'occuper, la collectivité et l'agent ne disposent d'aucun choix (QE n° 29367 du 30 octobre 1995)</p> <p>Arrêté de réintégration à prendre le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante : fin de détachement de l'agent sur emploi fonctionnel + réintégration sur emploi</p>
<p>2) Soit il n'existe pas d'emploi vacant correspondant à son grade</p> <p><i>(Vérification selon tableau des effectifs existant au jour de la décision de fin de détachement et non au moment de la décision de fin de fonctions)</i></p>	<p>L'agent a le choix entre 3 situations (sa décision s'impose à la collectivité) : maintien en surnombre dans l'attente d'un reclassement / congé spécial ou licenciement avec indemnité.</p> <p>► Maintien en surnombre/Reclassement</p> <p>Solution de droit commun, applicable si le fonctionnaire ne demande pas à bénéficier de l'une des deux autres possibilités.</p> <p>Maintien en surnombre pendant 1 an dans l'attente d'un éventuel reclassement (article 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984). Droit à reclassement prioritaire sur tout emploi, correspondant à son grade, créé ou devenu vacant dans sa collectivité. Le CNFPT ou CDG l'informe de toute offre d'emploi correspondant à son grade.</p> <p>Agent ne peut refuser un reclassement.</p> <p>Au bout du délai d'un an, en l'absence de solution de reclassement, prise en charge par le CNFPT ou CDG, (contribution financière à la charge de la collectivité)</p> <p><i>NB : Le fonctionnaire peut demander à ce que la durée du surnombre soit écourtée, prise en charge le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant cette demande.</i></p> <p>Arrêté à prendre le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'information de l'assemblée délibérante : fin de détachement de l'agent sur emploi fonctionnel +</p>

	<p>maintien en surnombre</p> <p>L'arrêté vise les différentes étapes de la procédure, avec les dates auxquelles ces formalités ont eu lieu.</p> <p>Pas de transmission au contrôle de légalité</p> <p>L'arrêté doit être motivé (énoncer les considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de fin de fonctions)</p> <p>► L'indemnité de licenciement (article 98 de la loi du 26 janvier 1984 et décret 88-614)</p> <p>L'agent doit formuler sa demande dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifié son arrêté de fin de détachement</p> <p>Dans l'attente, arrêté de fin de détachement</p> <p>Suite à la demande de l'agent de bénéficier de l'indemnité de licenciement : arrêté de licenciement avec radiation des cadres et octroi de l'indemnité</p> <p>► Le congé spécial (article 99 de la loi du 26 janvier 1984 et décret 88-614)</p> <p>Le fonctionnaire a moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit à pension de retraite comptant au moins 20 ans de service civils et militaires, peut en faire la demande. Il est accordé de droit.</p> <p>La demande peut avoir lieu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en l'absence d'emploi vacant correspondant au grade de l'agent, durant la période de prorogation ou au moment de la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel ; - ultérieurement, pendant la période de surnombre et au cours de la prise en charge si aucun reclassement n'est intervenu <p>Procédure</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si demande pendant prorogation ou au moment de la fin de détachement : prendre arrêté fin de détachement le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant l'info de l'assemblée délibérante +
--	---

	<p>placement en congé spécial</p> <ul style="list-style-type: none">- Si demande ultérieurement (pendant de surnombre ou prise en charge) : prendre arrêté de fin de détachement + maintien en surnombre puis, après la demande de congé spécial, prendre arrêté de placement en congé spécial
--	--

La dernière version de la circulaire est disponible sur le fonds documentaire du site Internet du CDG du Morbihan (cliquer sur www.cdg56.fr). Pour mémoire, l'abonnement en ligne permet de recevoir par voie électronique les circulaires du CDG du Morbihan, notamment dans leur version actualisée.