

Emplois fonctionnels

Références

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des Administrateurs Territoriaux.

Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des Attachés Territoriaux.

Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés portant dispositions statutaires à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la Fonction Publique Territoriale, en application de l'article 47 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Décret n°2001-536 du 20 juin 2001 modifiant certaines dispositions relatives à la Fonction Publique Territoriale

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.

Dates de modification

11 février 2008 par le décret n°2007-1828 du 24 décembre 2007

1er septembre par le décret n°2008-654 du 2 juillet 2008

Définition

Les emplois fonctionnels sont des emplois administratifs et techniques de direction qui ne constituent pas de cadres d'emplois et ne sont accessibles que par détachement de fonctionnaires de catégorie A et A+. Par dérogation, les communes et EPCI de plus de 80 000 habitants peuvent recruter directement des agents non titulaires sur ces emplois. Ceux-ci ne peuvent être titularisés dans ces emplois.

La voie normale de recrutement est le détachement de fonctionnaires qui restent soumis à leur statut particulier. Ils ne sont donc pas dotés d'un statut particulier mais seulement de dispositions statutaires particulières.

Les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints sont chargés de diriger l'ensemble des services de l'établissement et d'en coordonner l'organisation sous l'autorité du maire ou du président du conseil d'administration.

Strate démographique

Les emplois susceptibles d'être pourvus par cette voie sont expressément énumérés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. Ils doivent relever de collectivités dont les strates démographiques sont d'une certaine importance :

- ◆ **Les communes de plus de 2000 habitants** : la détermination du seuil démographique est la population totale.
- ◆ **Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants** : les communautés d'agglomération et les communautés de communes sont assimilées à des communes dont la population est égale à la somme des populations des communes regroupées.
- ◆ **Les syndicats** : la détermination des seuils démographiques n'est pas régie par la simple addition de la population du territoire syndical.

En effet, pour les syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales et de groupements de ces collectivités, le seuil démographique est effectué en fonction des compétences exercées, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer qui doivent correspondre à une commune de 10.000 habitants et plus.

- ◆ **Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale** : conformément à l'article L. 123-6 du code de l'action sociale et des familles, le CCAS et le CIAS sont des établissements publics administratifs administrés par un conseil d'administration. Un CCAS ou un CIAS peut, dès lors sous certaines conditions, créer des emplois de directeurs généraux des services dès lors qu'ils sont assimilables à des communes de plus de 10 000 habitants.

Au même titre que les syndicats intercommunaux, le seuil démographique s'apprécie par assimilation aux communes selon trois critères : l'importance du budget de fonctionnement, le nombre et la qualification des agents à encadrer.

Liste des emplois concernés

Tableau des emplois fonctionnels pouvant être créés au sein des communes et des établissements assimilés et des grades pouvant occuper ces emplois de Direction

EMPLOIS	NOMBRE D'HABITANTS		NOMBRE D'HABITANTS		NOMBRE D'HABITANTS		NOMBRE D'HABITANTS		NOMBRE D'HABITANTS	
	2 000 à 10.000 (COMMUNES)*	10.000 à 20.000 (COMMUNES)	10.000 à 20.000 (EPCI)	20.000 à 40.000 (COMMUNES et EPCI)	40.000 à 80.000 (COMMUNES et EPCI)	80.000 à 150.000 (COMMUNES et EPCI)	150.000 à 400.000 (COMMUNES et EPCI)	+ de 400.000 (COMMUNES et EPCI)		
EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION	Attaché principal Attaché	Directeur ** Attaché principal Attaché	Directeur ** Attaché principal Attaché	Directeur ** Attaché principal Attaché	Administrateur Directeur	Administrateur	Administrateur	Administrateur		
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES										
DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DES SERVICES		Attaché principal Attaché		Attaché principal Attaché	Administrateur Directeur Attaché principal Attaché	Administrateur Directeur Attaché principal Attaché	Administrateur Directeur	Administrateur		
EMPLOIS TECHNIQUES DE DIRECTION		Ingénieur principal Ingénieur	Ingénieur principal Ingénieur	Ingénieur principal Ingénieur						
DIRECTEUR DES SERVICES TECHNIQUES										
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES TECHNIQUES					Ingénieur en chef Ingénieur principal	Ingénieur en chef	Ingénieur en chef	Ingénieur en chef		

(*) Le titulaire du grade de secrétaire de mairie peut être détaché sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services des communes de plus de 2000 habitants

(**) Le grade de directeur ne peut être créé que dans les communes et EPCI assimilés de plus de 40.000 habitants

EPCI et autres:

Les communautés urbaines et leurs principales villes centres, les communautés d'agglomération, les communautés d'agglomération nouvelle, les syndicats d'agglomération nouvelle et les communautés de communes sont assimilés à des communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées.

Les syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales et de groupements de ces collectivités dont les compétences, l'importance du budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer le permettent, sont assimilés à des communes de plus de 10.000 habitants.

Les centres communaux d'action sociale et les centres intercommunaux d'action sociale dont l'importance du budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer le permettent sont assimilés à des communes de plus de 10.000 habitants.

Modalités d'accès

L'accès aux emplois fonctionnels de direction est réservé aux fonctionnaires titulaires de catégorie A par la voie du détachement sous réserve du respect de certaines conditions :

- le respect des différents seuils démographiques
- le fonctionnaire doit être titulaire
- le fonctionnaire doit présenter une demande de détachement
- l'avis préalable de la C.A.P.
- le détachement est prononcé pour une durée maximum de 5 ans renouvelable expressément.
- une publicité doit être faite auprès de la bourse de l'emploi

Possibilité de détachement

Un fonctionnaire peut être **détaché** au sein de **sa propre collectivité** pour occuper un emploi fonctionnel de direction.

Un fonctionnaire peut aussi être **détaché** auprès d'une **collectivité tierce** afin d'occuper l'emploi fonctionnel. A l'issue du détachement, l'agent retourne dans sa collectivité d'origine.

Cas particulier :

Seuls les communes et les EPCI de plus de 40.000 habitants peuvent créer un emploi sur le grade de directeur (grade du cadre d'emplois d'attaché)

Or, un agent détenant le grade de directeur peut occuper un emploi fonctionnel dans une commune ou un EPCI de plus de 10.000 habitants. Ces communes et EPCI inférieurs à 40.000 habitants, ne pouvant créer l'emploi, recruteront nécessairement s'ils souhaitent un directeur par détachement sur l'emploi fonctionnel et ne pourront recruter directement par mutation un directeur et le détacher ensuite sur l'emploi fonctionnel.

Modalité de classement cas général

Le fonctionnaire est donc **classé** sur l'échelle indiciaire de l'emploi fonctionnel à l'échelon doté d'un **indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur** à celui dont il bénéficiait dans son grade.

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

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

Modalité de classement cas particulier

Le fonctionnaire détaché 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 aurait 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 aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

Pour mémoire antérieurement, le fonctionnaire nommé dans un emploi identique ou supérieur pouvait opter pour un classement d'échelon à échelon avec conservation le cas échéant, à titre personnel, de l'indice détenu dans l'ancien emploi.

Traitement

La rémunération des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel comprend le traitement défini par les échelons de la grille d'affectation.

Le fonctionnaire peut bénéficier du traitement lié à son grade si ce dernier devient supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel occupé.

Supplément familial

Le SFT et, le cas échéant l'indemnité de résidence, sont dus à tout agent nommé sur un emploi fonctionnel.

Versement de la NBI

Seuls les agents nommés sur un emploi fonctionnel par détachement peuvent prétendre au versement de la NBI prévue par le décret n°2001-1274 du 27/12/2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001 (fiche technique NBI).

Régime indemnitaire – emploi fonctionnel administratif

Le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel administratif de directeur général des services peut cumuler :

- le régime afférent à leur grade
- la **prime de responsabilité** fixée à **15% maximum** du traitement soumis à retenue pour pension (NBI incluse).

La prime de responsabilité est suspendue 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, le secrétaire général adjoint ou le directeur adjoint chargé de l'intérim du directeur général des services défaillant peut, pendant la même période, se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions.

Le conseil délibérant doit se prononcer sur le montant.

Régime indemnitaire – emploi fonctionnel technique

Conformément au décret n°90-130 du 9 février 1990, les directeurs généraux et les directeurs des services techniques des communes peuvent percevoir une prime technique exclusive de toutes autres primes ou indemnités, à l'exception de celles ayant le caractère de remboursement de frais. Cette **prime technique est égale au maximum à 40%** de leur traitement soumis à retenue pour pension et est versée mensuellement.

Le conseil délibérant doit se prononcer sur le régime indemnitaire de ces emplois et en fixer le montant.

Fin de détachement

Les règles s'appliquent aussi bien au cas du fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de sa collectivité qu'à celui du fonctionnaire détaché d'une collectivité sur un emploi fonctionnel d'une autre collectivité.

La **fin** de détachement sur l'emploi fonctionnel **peut être prononcée à tout moment, sauf** pendant les 6 mois suivant :

- soit la nomination du fonctionnaire sur l'emploi fonctionnel
- soit la désignation de l'autorité territoriale

La décision de fin de détachement sur l'emploi fonctionnel est prise par **l'autorité territoriale**.

Elle doit être motivée par exemple :

- perte de confiance : les faits à l'origine de cette perte de confiance doivent être précisés dans la décision (CE 27 juin 2005 n°266767)
- l'intérêt du service

◆ **Elle est obligatoirement précédée :**

- d'un **entretien** préalable de l'autorité territoriale avec le fonctionnaire :
 - s'agissant de l'entretien préalable, il faut envoyer à l'agent une lettre de convocation, avec accusé réception, ou bien lui remettre en main propre contre décharge. Il doit être invité à prendre connaissance de son dossier et à se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix. Il ne doit exister aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien. Il est recommandé d'établir une attestation de présence à l'issue de l'entretien.
- d'une **information de l'assemblée délibérante**, (pas de délibération)
 - l'autorité territoriale doit informer l'assemblée délibérante de la décision qu'elle entend prendre. Cette information fait courir le délai de prise d'effet de la fin de détachement. Il prendra effet le premier jour du troisième mois suivant cette information (délai calculé en mois civils). C'est un délai impératif.
- d'une **information du CNFPT ou du CDG**
 - l'autorité territoriale doit informer le directeur du CNFPT ou CDG dont relève la collectivité de la décision qu'elle entend prendre selon le cadre d'emplois d'origine.
- **L'arrêté de fin de détachement**
 - l'arrêté vise les différentes étapes de la procédure mais n'a pas à faire l'objet d'une transmission au contrôle de légalité.

L'agent est reclassé en priorité sur tout emploi vacant correspondant à son grade dans la collectivité de l'emploi fonctionnel en cause, ou la collectivité d'origine qui l'a détaché sur cet emploi.

Choix du fonctionnaire après le détachement

Lorsqu'il est mis fin à son détachement sur un emploi fonctionnel et que l'agent n'a pu être reclassé sur un emploi correspondant à son grade, quatre choix sont ouverts au fonctionnaire :

- **la réintégration** dans son cadre d'emplois d'origine si la collectivité dispose d'un emploi vacant correspondant à son grade
- **le licenciement**, l'agent doit en faire la demande dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée sa décharge de fonctions.
- **le maintien en surnombre**, est une solution de droit commun, s'applique sauf si l'agent en décide autrement.
- **le congé spécial**, le fonctionnaire doit être à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et compter au moins 20 ans de services civils et militaires. (voir fiche technique)

Le licenciement - indemnité

Le fonctionnaire peut choisir d'être licencié.

L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité territoriale a pris la décision mettant fin aux fonctions (*article 5 du décret n°88-614*).

- Demande

La demande doit être formulée dans un délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel la décision de fin de fonctions a été notifiée (*article 1er du décret n°88-614*).

- Montant

Le décret n°88-614 du 6 mai 1988, précise les modalités de calcul de l'indemnité :

Elle est égale à un mois de traitement par annuité de services effectifs, elle est majorée de 10% pour les fonctionnaires ayant atteint l'âge de cinquante ans. (*art.2 du décret n°88-614*)

◆ Son montant ne peut être ni inférieur à une année ni supérieur à deux années de traitement.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de soixante ans à la date de la décision par laquelle il est mis fin à ses fonctions ou dans le délai d'un an après cette date, et qu'il a accompli trente-sept annuités et demie de services effectifs, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

- **Services retenus**

- Sont pris en compte les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.
- Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective.
- Tout autre service civil ou militaire n'entre pas en compte. (*article 3 du décret n°88-614*)

- **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. *(article 4 du décret n°88-614)*

- **Délai de paiement**

- L'indemnité doit être payée en totalité dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande *(article 5 du décret n°88-614)*

- **Allocation pour perte d'emploi**

- Le fonctionnaire qui bénéficie de l'indemnité de licenciement, n'est pas considéré comme involontairement privé d'emploi et ne peut en conséquence percevoir l'allocation pour perte d'emploi. (CE 364654 du 06/11/2013). Toutefois, ses droits peuvent être réétudiés ultérieurement.

Le maintien en surnombre

Pendant le **surnombre**, qui est une période transitoire d'une **durée d'un an**, le fonctionnaire :

- **reste en position d'activité** dans sa collectivité. L'autorité territoriale peut lui confier toute mission correspondant à son grade mais ne correspondant pas à un emploi. Dans le même temps, elle a tout intérêt à faciliter sa recherche d'emploi par la mise à disposition des moyens nécessaires.
- **continue à percevoir sa rémunération** (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement), à l'exclusion des indemnités et avantages divers liés à l'exercice de sa fonction antérieure
- **conserve un droit à reclassement** prioritaire sur tout emploi, correspondant à son grade, créé ou devenu vacant dans sa collectivité
- est **informé** par le CNFPT ou CDG de toute offre d'emploi correspondant à son grade

La durée du **surnombre** peut être **écourtée** à la demande du fonctionnaire qui sera alors pris en charge par le CNFPT ou le CDG le 1er jour du 3ème mois suivant celle-ci.

Prise en charge

Au terme de la période de maintien en surnombre, le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est pris en charge par le CNFPT ou CDG. Il est placé sous l'autorité du CNFPT ou CDG et rémunéré par celui-ci sur la base de l'indice qu'il détient dans son grade d'origine.

Au bout du délai d'un an de surnombre, l'agent est pris en charge par le CNFPT ou le CDG, moyennant une contribution financière à la charge de la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel.

- Prise en charge
 - Pour les collectivités ou établissements affiliés
- Les 2 premières années 150% du traitement plus cotisations
- La 3^{ème} année 100%
- Les années suivantes 75%

- ◆ **Cette contribution est réduite de 1/10 si, au terme de 2 ans le CNFPT ou CDG n'a proposé aucun emploi.**

La collectivité qui recrute le fonctionnaire pris en charge est **exonérée du paiement des cotisations sociales** afférentes à sa rémunération pendant deux ans. Ces charges sont payées par le CNFPT ou CDG et remboursées par la collectivité qui avait mis fin au détachement.

Après trois **refus d'offre** d'emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions de jouissance immédiate d'une pension. L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et de la rémunération.

Congé spécial

Consulter la fiche technique

Fin de détachement – choix de base de cotisation CNRACL

Dans l'année qui suit la fin de détachement et de fonction, le fonctionnaire déchargé de fonctions peut demander à continuer à cotiser à la CNRACL sur la base de l'indice de l'emploi fonctionnel si celui-ci est plus favorable, à condition d'avoir occupé 4ans au moins l'emploi fonctionnel au cours des 15 dernières années. (Article 17-3 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003)