



LA FIN  
DE DÉTACHEMENT  
SUR EMPLOI  
FONCTIONNEL



QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT



# LA FIN DE DÉTACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

## SOMMAIRE

---

LES EMPLOIS CONCERNÉS .....	4
LA PROCÉDURE .....	5
À DÉFAUT DE RECLASSEMENT, LES 3 CHOIX DU FONCTIONNAIRE .....	7
LA PRISE EN CHARGE PAR LE CNFPT (art. 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 précitée) .....	9
LA FIN DE LA PRISE EN CHARGE .....	10
LE COÛT POUR LA COLLECTIVITÉ .....	11



## AVANT-PROPOS

---

Ce document a pour objectif de présenter les dispositions législatives et réglementaires applicables à la fin de détachement sur emploi fonctionnel. Il rappelle les règles relatives :

- aux emplois concernés,
- à la procédure,
- aux effets sur la situation statutaire de l'agent,
- à la contribution due par la collectivité ou l'établissement à l'origine de la fin de détachement sur emploi fonctionnel, dans l'hypothèse d'une prise en charge.

Il convient de souligner le coût important de ce dispositif, coût humain pour le fonctionnaire qui en fait l'objet, coût financier pour la collectivité qui décide de le mettre en œuvre et pour le CNFPT qui en gère les effets.

L'intérêt réciproque de chacun conduira à rechercher les possibilités de reclassement et de mobilité et de n'envisager la prise en charge que comme ultime solution.

Enfin, depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007, seuls les agents titulaires d'un grade dit A+, c'est-à-dire les administrateurs territoriaux, ingénieurs territoriaux en chef et conservateurs territoriaux, relèvent de la compétence du CNFPT. Les différentes rubriques de cette brochure d'information ne concernent donc que les fonctionnaires titulaires d'un de ces grades.

## LES EMPLOIS CONCERNÉS

Les emplois fonctionnels administratifs suivants sont concernés :

- directeur général des services et directeur général adjoint des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants, des établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants, des arrondissements et groupes d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants et des centres interrégionaux de gestion ;
- directeur général et directeur général adjoint des centres communaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants et des centres de gestion assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants ;
- directeur des caisses de crédit municipal assimilées à des communes de plus de 80 000 habitants ;
- directeur d'une délégation régionale du CNFPT, directeur général des services et directeur général adjoint des services centraux du CNFPT ;

Les emplois fonctionnels techniques de directeur général des services techniques des régions, des départements et des communes de plus de 40 000 habitants et des EPCI assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants.

## LA PROCÉDURE

La procédure de fin de détachement sur emploi fonctionnel est fixée par la loi (art. 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) et précisée par la réglementation (art. 4-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987) et la jurisprudence.

Ces règles s'appliquent aussi bien :

- au cas du fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de sa propre collectivité qu'à celui du fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel d'une autre collectivité (*CE, 11 août 2009, commune de Sète, n° 309557*) ;
- au cas d'une fin anticipée de détachement qu'au cas d'un détachement arrivé à son terme (*CE, 4 juillet 2007, commune d'Albi, n° 286029*). Cependant, dans ce dernier cas, l'agent peut volontairement renoncer aux dispositions spécifiques à la fin de détachement sur emploi fonctionnel prévues par l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. Dans ce cas, la fin de détachement est régie par les dispositions de droit commun de l'article 67 de cette même loi (*CE, 30 mars 2009, commune de Lons-le-Saunier, n° 306991*).

Elles ne s'appliquent pas lorsque la fin des fonctions est à l'initiative du fonctionnaire intéressé.

### Le moment de la décision

La fin de détachement sur 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. Cette règle s'applique y compris lorsque la même autorité est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante (*CE, 21 juillet 2006, commune d'Epinal, n° 279502*).

## La mise en œuvre

La décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel relève exclusivement de la compétence de l'autorité territoriale (*TA Amiens, 8 avril 1992, M. R. c/ville d'Amiens, n° 901175*) et doit être motivée<sup>1</sup>.

Elle est obligatoirement précédée :

- d'un entretien préalable de ladite autorité avec le fonctionnaire. En effet, l'agent doit être avisé de la mesure envisagée à son encontre et mis à même de présenter des observations (*CAA Bordeaux, n° 06BX00024, département de la Réunion c/M. H., 27 novembre 2007, CE, 10 novembre 2004, M. N. c/conseil général d'Indre-et-Loire, n° 257032*) ;
- d'une information sur l'accès au dossier si la décision est prise en considération de la personne (*CE, 25 novembre 2009, M. D. c/commune de l'Hôpital, n° 305682*) ;
- d'une information de l'assemblée délibérante (*CAA Marseille, n° 00MA01485, L. c/commune du Pradet, 6 avril 2004, n° 00HA01485 ; TA Versailles, n° 98-4869, M. P. ; c/département de l'Essonne, 22 janvier 2001*) ;
- d'une information du CNFPT. L'information doit être adressée dans les meilleurs délais aux services centraux du CNFPT (direction des concours et de la mobilité des cadres de direction), afin que l'établissement puisse accompagner plus efficacement le fonctionnaire dans son reclassement.

## Les effets

La fin des fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante (délai calculé en mois civils).

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

À défaut de reclassement, trois choix lui sont offerts et la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel est dans l'obligation de respecter son choix.

---

<sup>1</sup> La motivation d'une telle décision a fait l'objet de nombreux jugements : *CE, 3 mai 1993, M. C., n° 119.805 et 119.806/CE, 27 juin 2008, M. X., n° 266767/CAA Nantes, 7 juin 2001, commune de Brétignolles-sur-Mer, n° 96NTO0661/CAA Bordeaux, 31 juillet 2003, F., n° 00BX02453/ etc.*

La notion de « perte de confiance » souvent invoquée aux fins d'une telle décision a elle-aussi fait l'objet de nombreuses précisions jurisprudentielles : *CAA Bordeaux, 27 mai 2008, M. Arthur G., n° 06BX00727/CE, 7 janvier 2004, M. B., n° 250616/CAA Paris, 18 mars 2004, M. W., n° 00PA03563.*

# À DÉFAUT DE RECLASSEMENT, LES 3 CHOIX DU FONCTIONNAIRE :

## LE CONGÉ SPÉCIAL

(art. 99 de la loi du 26 janvier 1984, décret n° 88-614 du 6 mai 1988 modifié et décret n°2011-2024 du 29 décembre 2011)

Ce congé est accordé de droit si le fonctionnaire qui en fait la demande est à moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et compte au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ce droit.

Le congé spécial est accordé par la collectivité ou l'établissement public dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel<sup>2</sup>.

Pendant ce congé, la rémunération de l'intéressé demeure à la charge de la collectivité ou de l'établissement public concerné. Elle est réduite si le fonctionnaire exerce, pendant ce congé, une activité rémunérée.

La durée maximale du congé spécial est de 5 ans. A l'expiration de ce congé, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite.

## L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

(art. 99 de la loi du 26 janvier 1984, décret n° 88-614 du 6 mai 1988 modifié)

L'intéressé formule sa demande dans un délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision de l'autorité territoriale mettant fin à ses fonctions.

Le montant de cette indemnité 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 55 ans. Il ne peut être ni inférieur à une année, ni supérieur à deux années de traitement.

Sont pris en compte pour déterminer ce montant les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement. Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective. Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.

---

<sup>2</sup>La demande peut être présentée pendant la période de prise en charge.

Le mois de traitement, tel qu'il sert de fondement au calcul de l'indemnité, est égal au 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.

L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision mettant fin aux fonctions. L'indemnité est payable en totalité, dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande. Le bénéficiaire de cette indemnité rompt tout lien avec la fonction publique territoriale, sous réserve du maintien de ses droits à pension. L'indemnité de licenciement est à la charge de la collectivité ou de l'établissement dont l'autorité a pris la décision de fin de détachement.

Lorsque l'agent opte en fin de détachement sur l'emploi fonctionnel pour un licenciement, il perd le bénéfice de l'indemnisation aux assurances chômage versées par les employeurs locaux aux agents involontairement privés d'emploi en application de l'article L 351-12 du code du travail (*CE, 6 novembre 2013, Commune de Peymeinade, n° 364654*)

#### LE MAINTIEN EN SURNOMBRE

(art. 53 et 97-I de la loi du 26 janvier 1984)

La période de surnombre est d'une durée maximale d'un an mais le fonctionnaire à l'encontre duquel une décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel a été prononcée 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 celle-ci.

Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement ayant mis fin au détachement doit lui être proposé en priorité.

Bien qu'il ne soit pas affecté sur un poste, le fonctionnaire intéressé reste en position d'activité dans sa collectivité ou son établissement (*CAA Nantes, 6 décembre 2002, Mme D., n° 01NT00473*) et continue à percevoir sa rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et régime indemnitaire lié à son grade), à l'exclusion des indemnités et avantages divers liés à l'exercice de sa fonction antérieure.

Cette période a été instaurée par le législateur en vue de prévenir l'éventuelle prise en charge de l'intéressé. Pour cette raison, si l'autorité territoriale peut lui confier toute mission correspondant à son grade, elle a dans le même temps, intérêt à faciliter sa recherche d'emploi par la mise à disposition des moyens nécessaires à son reclassement (formations, stages pratiques, accompagnement individualisé...).



## LA PRISE EN CHARGE PAR LE CNFPT (art. 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984 précitée)<sup>3</sup>

À la fin de la période de surnombre, le fonctionnaire non reclassé est pris en charge par le CNFPT.

### La situation particulière du fonctionnaire pris en charge

Il est placé directement sous l'autorité du président du CNFPT qui exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination mais qui n'a pas pour autant la qualité d'employeur. Ni recruté, ni nommé par le CNFPT pour accomplir pour son compte des fonctions déterminées, il est seulement placé auprès de l'établissement dans une « *situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi* » (avis du Conseil d'État n° 364.409 du 11 juillet 2000).

Si la prise en charge constitue un droit, sa spécificité et notamment la circonstance qu'un fonctionnaire dans cette situation ne soit pas nommé sur un emploi, fait qu'elle est bien souvent négativement considéré par les employeurs potentiels, ce qui peut constituer un frein au reclassement de l'intéressé.

### Les droits et obligations du fonctionnaire pris en charge

Le fonctionnaire pris en charge est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire tels qu'ils résultent de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Cependant, la spécificité de sa situation emporte des conséquences particulières.

Aussi, s'il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade, celle-ci est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités, à l'exception de celles liées à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

Toutefois, lorsqu'il effectue une mission, il peut bénéficier d'un régime indemnitaire décidé par le conseil d'administration du CNFPT.

De même, il a droit au déroulement normal de sa carrière. Mais il ne peut bénéficier d'un avancement d'échelon à durée minimale qu'après appréciation de sa manière de servir lors de l'accomplissement des missions ou en cas de détachement. Par ailleurs, s'il concourt pour l'avancement de grade avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du CNFPT et qui appartiennent au même cadre d'emplois, il ne peut bénéficier d'un tel avancement que dans le cas où, à l'issue d'un détachement, il a atteint un grade plus favorable (CE, 12 juin 2013, CNFPT, n° 346847).

---

<sup>3</sup> La prise en charge peut également résulter d'une suppression d'emploi, d'une fin de détachement de droit commun ou d'une fin de disponibilité de droit.

Enfin, tout fonctionnaire pris en charge bénéficie d'un suivi personnalisé assuré par les services du CNFPT qui peut donner lieu à la mise en place d'un accompagnement individualisé, réalisé à la fois en interne et par le biais de prestataires extérieurs au CNFPT.

En contrepartie, l'intéressé a « *l'obligation de consacrer (son) activité aux missions que (lui) confie le CNFPT ou aux actions de reclassement que celui-ci organise* » (CE, 16 juin 2003, Fédération CFTC c/Ministre de la fonction publique, n° 242408). Ainsi il est tenu de suivre toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement et d'accomplir les missions que le CNFPT peut lui confier, y compris dans le cadre d'une mise à disposition. Il a par ailleurs l'obligation de faire état tous les six mois de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé à la demande du CNFPT ou auxquelles il s'est présenté spontanément, ainsi que les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

Le CNFPT peut mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, ces obligations (*TA Paris, 31 octobre 2012, M. G. c/CNFPT, n° 1002431*).

## LA FIN DE LA PRISE EN CHARGE

La prise en charge cesse lorsque le fonctionnaire se trouve dans l'un des cas suivants :

- nomination dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement. La collectivité ou l'établissement qui le recrute sont alors exonérés pendant deux ans des charges sociales afférentes à sa rémunération, ces charges étant remboursées par l'employeur d'origine ;
- attribution du congé spécial ;
- admission à la retraite ;
- nomination dans un emploi de sa collectivité ou établissement d'origine, notamment au terme d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental obtenu pendant sa prise en charge, si l'examen d'une possibilité de reclassement imposée par la loi s'avère positif ;
- non-respect des obligations vis-à-vis du CNFPT. Dans cette hypothèse, la fin de la prise en charge peut faire l'objet d'un licenciement si le fonctionnaire refuse trois offres d'emploi, d'une disponibilité d'office, d'une mise à la retraite, d'un licenciement pour insuffisance professionnelle s'il n'a pas respecté, de manière grave et répétée, ses obligations ou encore d'une révocation si son comportement justifie cette sanction disciplinaire ;
- démission.

## LE COÛT POUR LA COLLECTIVITÉ

Que le fonctionnaire opte pour le congé spécial, l'indemnité de licenciement ou encore pour le surnombre et l'éventuelle prise en charge, la décision de mettre fin à un détachement sur emploi fonctionnel emporte des conséquences financières importantes pour la collectivité ou l'établissement à l'origine de cette décision.

En cas de prise en charge, la collectivité ou l'établissement doit verser une contribution au CNFPT dont le montant est fixé par la loi (art. 97 bis de la loi du 26 janvier 1984) .

- Pour les collectivités ou établissements affiliés depuis au moins trois ans à un centre de gestion, cette contribution est égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.
- Pour les autres collectivités et établissements, cette contribution est égale, pendant les deux premières années, à deux fois le montant constitué par les éléments définis à l'alinéa ci-dessus. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.

Elle est suspendue quand l'agent est placé dans une position autre que l'activité (détachement, disponibilité, hors-cadres, congé parental). Elle est réduite, en cas d'une mise à disposition du fonctionnaire, à hauteur du remboursement effectué par la collectivité ou l'établissement d'accueil, jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

Elle cesse à la fin de la prise en charge (cf. § précédent).

---

<sup>4</sup> Le tableau présenté en page suivante détaille, pour quelques exemples de grades et d'échelons détenus par les fonctionnaires pris en charge, le montant de cette contribution.

Les exemples ci-dessous ne tiennent pas compte des éventuels compléments de rémunération dont peuvent bénéficier les fonctionnaires pris en charge (indemnité de résidence, SFT, GIPA, indemnité de cherté de vie, ...). Le grade de généralat n'a pas été pris comme exemple car il devrait correspondre à des situations relativement rares. Les montants sont arrêtés au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Pour une collectivité affiliée au centre de gestion

INDICE BRUT INDICE MAJORÉ	GRADE	AFFILIATION		Rémunération brute versée par le CNFPT	Charges patronales	Montant de la contribution due par la collectivité
		DURÉE	%			
IB : 966 IM : 783	Administrateur 9 <sup>e</sup> échelon/Ingénieur en chef de classe normale 10 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>e</sup> années	150	43 506,12 €	22 209,84 €	98 573,94 €
		3 <sup>e</sup> année	100	43 506,12 €	22 209,84 €	65 715,96 €
		4 <sup>e</sup> et suivantes	75	43 506,12 €	22 209,84 €	49 286,97 €
IB : 1350 IM : 1058	Administrateur Hors classe HEB 3/Ingénieur en chef de classe exceptionnelle HEB 3	1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>e</sup> années	150	58 786,08 €	30 010,32 €	133 194,60 €
		3 <sup>e</sup> année	100	58 786,08 €	30 010,32 €	88 796,40 €
		4 <sup>e</sup> et suivantes	75	58 786,08 €	30 010,32 €	66 597,30 €
IB : 1430 IM : 1115	Administrateur Hors classe HEB Bis 3	1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>e</sup> années	150	61 953,24 €	31 627,08 €	140 370,48 €
		3 <sup>e</sup> année	100	61 953,24 €	31 627,08 €	93 580,32 €
		4 <sup>e</sup> et suivantes	75	61 953,24 €	31 627,08 €	70 185,24 €

Pour une collectivité non affiliée au centre de gestion

INDICE BRUT INDICE MAJORÉ	GRADE	NON AFFILIATION		Rémunération brute versée par le CNFPT	Charges patronales	Montant de la contribution due par la collectivité
		DURÉE	%			
IB : 966 IM : 783	Administrateur 9 <sup>e</sup> échelon/Ingénieur en chef de classe normale 10 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>e</sup> années	200	43 506,12 €	22 209,84 €	131 431,92 €
		3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années	100	43 506,12 €	22 209,84 €	65 715,96 €
		5 <sup>e</sup> et suivantes	75	43 506,12 €	22 209,84 €	49 286,97 €
IB : 1350 IM : 1058	Administrateur Hors classe HEB 3/Ingénieur en chef de classe exceptionnelle HEB 3	1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>e</sup> années	200	58 786,08 €	30 010,32 €	177 592,80 €
		3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années	100	58 786,08 €	30 010,32 €	88 796,40 €
		5 <sup>e</sup> et suivantes	75	58 786,08 €	30 010,32 €	66 597,30 €
IB : 1430 IM : 1115	Administrateur Hors classe HEB Bis 3	1 <sup>ère</sup> et 2 <sup>e</sup> années	200	61 953,24 €	31 627,08 €	187 160,64 €
		3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années	100	61 953,24 €	31 627,08 €	93 580,32 €
		5 <sup>e</sup> et suivantes	75	61 953,24 €	31 627,08 €	70 185,24 €

---

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12  
TÉL.: 01 55 27 44 00 - FAX : 01 55 27 44 01  
[WWW.CNFPT.FR](http://WWW.CNFPT.FR)

---