

LE DÉTACHEMENT

PRINCIPE GÉNÉRAL

Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- activité à temps complet ou à temps partiel ;
- activité à temps non complet ou incomplet dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière ;
- détachement ;
- position hors cadres ;
- disponibilité ;
- accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale ;
- congé parental.

LE DÉTACHEMENT

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emploi ou emploi d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, cadre ou cet emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Articles 51 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant son emploi de détachement.

CAS DE DÉTACHEMENT

Le détachement d'un fonctionnaire ne peut avoir lieu que dans l'un des cas suivants :

- détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou d'un établissement public de la fonction publique hospitalière ;
- détachement pour participer à une mission de coopération au titre de la loi du 13 Juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'États étrangers ;
- détachement auprès d'une administration de l'État ou d'un établissement public de l'État dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- détachement auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public ;
- détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général ;

- détachement auprès d'une entreprise liée à l'administration dont il relève par un contrat soumis au code des marchés publics, un contrat de partenariat ou un contrat de délégation de service public, dès lors que ce contrat s'inscrit dans le cadre d'un transfert d'activités ;
- détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger ;
- détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ;
- détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ;
- détachement pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou une fonction publique élective lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction ;
- détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national entrant dans le cadre fixé par le comité interministériel de la recherche scientifique et technique ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature ;
- détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'État ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois ;
- détachement pour exercer un mandat syndical ;
- détachement auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen ;
- détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle ;
- détachement auprès de l'administration d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Article 14 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions

Article 2 du 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

Article 13 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition

PROCÉDURE

Le détachement est prononcé par arrêté après accord du fonctionnaire.

Le détachement est de droit les fonctionnaires :

- pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ;
- pour un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement Européen ;
- qui cessent d'exercer leur activité professionnelle pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales et par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

- pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'État ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois ;
- pour exercer un mandat syndical.

Article 17 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Article 4 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Article 14 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988

DÉTACHEMENT D'OFFICE

Dans la fonction publique de l'État, le détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite peut être prononcé d'office après avis des commissions administratives paritaires et à condition que le nouvel emploi soit équivalent à l'ancien.

Article 18 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Durée

Le détachement est de courte ou longue durée.

Le détachement de courte durée ne peut excéder six mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement.

Ce délai est cependant porté à un an pour les personnels détachés pour servir dans les collectivités d'Outre-Mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger.

A l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

Article 16 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985

Article 8 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986

Article 20 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988

Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq années.

LE DÉTACHEMENT SUR CORPS OU CADRE D'EMPLOI

PRINCIPE GÉNÉRAL

Le détachement sur corps ou cadres d'emploi est un détachement dans un emploi conduisant à pension du régime spécial des fonctionnaires, que ce soit la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ou le Code des pensions civiles et militaires.

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils par la voie du détachement nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers.

Article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

L'absence de disposition sur le détachement dans le statut particulier, de même que des dispositions de fermeture ne pourront être opposées à l'agent candidat à une mobilité dans le corps ou cadre d'emplois.

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

RÈGLES DE CLASSEMENT DANS LE CORPS D'ACCUEIL

Principe

Le détachement sur corps ou cadre d'emploi est prononcé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine.

Lorsque le corps de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps d'origine, le fonctionnaire est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

Le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

Conditions de détachement

Les corps et cadres d'emplois doivent être :

- de même catégorie ;
- de niveau comparable.

La catégorie

La catégorie d'appartenance du corps ou cadre d'emploi est définie dans le statut particulier.

Un agent titulaire d'un grade correspondant à un corps ou cadre d'emploi classé dans la catégorie B ne pourra être détaché que dans un emploi appartenant à la catégorie B.

Pour les corps ne relevant pas de catégorie hiérarchique, la mobilité, doit s'accomplir entre corps ou cadres d'emplois de niveau comparable.

Le niveau comparable

Le niveau de comparabilité des corps et cadres d'emplois, au sein d'une même catégorie, s'apprécie au regard :

- des conditions de recrutement dans ces corps ou cadres d'emplois qui sont appréciées au regard :
 - du niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois,
 - du mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois,
 - du vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne.
- de la nature des missions de ces mêmes corps ou cadres d'emplois telles qu'elles sont définies par les statuts particuliers au regard de leur nature, c'est-à-dire de ce qui les caractérise de manière générale, du type de fonctions auxquelles elles donnent accès et du type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent.

Ces deux derniers critères sont alternatifs et non cumulatifs : ainsi le détachement et l'intégration directe pourront être prononcés entre corps et cadres d'emplois dès lors qu'au moins un de ces deux critères sera satisfait.

C'est à l'autorité de gestion du corps ou l'employeur territorial du cadre d'emplois d'accueil qu'il reviendra d'apprécier, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la comparabilité du recrutement et des missions des corps et cadres d'emplois concernés, en liaison avec l'administration, la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

Toutefois, les membres des corps ou cadres d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est également accessible par la voie d'un concours de recrutement peuvent être détachés, en fonction de leur grade d'origine, dans des corps ou cadres d'emplois de niveau différent, apprécié en fonction du niveau comparable

Lorsque le corps ou cadre d'emplois d'origine ou le corps ou cadre d'emplois d'accueil ne relève pas d'une catégorie, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.

Article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

Exemple

La structure de la grille indiciaire des corps et cadres d'emplois concernés ou la référence à un indice brut sommital ne pourra plus être évoquée en tant que tel pour refuser un accueil en détachement ou par la voie de l'intégration directe.

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

CARRIÈRE DANS L'EMPLOI DE DÉTACHEMENT

Les fonctionnaires placés en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi concourent pour les avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce corps.

Articles 40 et 41 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Articles 16 et 17 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Articles 25 et 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986

Retraite

La retenue pour pension du fonctionnaire détaché dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite ou du régime de retraite de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

Limite d'âge

La limite d'âge applicable au fonctionnaire est celle de son emploi de détachement.

L'ISSUE DU DÉTACHEMENT

Dans la fonction publique et de l'État

Le terme du détachement

Trois mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine.

Si le fonctionnaire n'a pas fait connaître sa décision dans le délai il est obligatoirement réintégré à la première vacance, dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Deux mois au moins avant le terme du détachement, l'administration ou l'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement ou, le cas échéant, sa proposition d'intégration.

Si le fonctionnaire a fait connaître sa décision de solliciter le renouvellement de son détachement et que l'administration ou l'organisme d'accueil n'a pas fait connaître sa décision de refuser le renouvellement du détachement, elle continue à rémunérer le fonctionnaire jusqu'à sa réintégration à la première vacance, dans son corps d'origine.

À l'expiration du détachement, dans le cas où il n'est pas renouvelé par l'administration ou l'organisme d'accueil pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire est réintégré immédiatement et au besoin en surnombre dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Le surnombre doit être résorbé à la première vacance qui s'ouvrira dans le grade considéré.

S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne peut être nommé à un autre emploi que dans le cas où une vacance est ouverte.

Cessation anticipée à la demande de l'administration d'accueil

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Sauf dans le cas où la cessation anticipée intervient pour motif disciplinaire, le fonctionnaire continue alors, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine.

En l'absence de texte contraire, un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. La décision de ne pas renouveler un détachement alors même qu'elle serait fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur la manière de servir de l'agent et se trouverait prise en considération de sa personne, n'est - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier

CE, n° 325699, 21 octobre 2011

Cessation anticipée à la demande du fonctionnaire

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé. Il cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement et est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade.

Dans la fonction publique territoriale

Le terme du détachement

À l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

Lorsque le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine.

Si, au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge soit par le Centre national de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A et les ingénieurs territoriaux en chef, soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement pour les autres fonctionnaires.

Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

Cessation anticipée à la demande de l'administration d'accueil

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire continue alors, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine et au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.

En l'absence de texte contraire, un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. La décision de ne pas renouveler un détachement alors même qu'elle serait fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur la manière de servir de l'agent et se trouverait prise en considération de sa personne, n'est - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier.

CE, n° 325699, 21 octobre 2011

Cessation anticipée à la demande du fonctionnaire

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé. Il cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement et est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration ou jusqu'au terme normal de son détachement.

Si au terme normal de son détachement l'agent n'est toujours pas réintégré, il se voit appliquer les dispositions prévues pour le terme normal du détachement.

Dans la fonction publique hospitalière

Le terme du détachement

Trois mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine.

Si le fonctionnaire n'a pas fait connaître sa décision dans le délai il est obligatoirement réintégré à la première vacance, dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Deux mois au moins avant le terme du détachement, l'administration ou l'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement ou, le cas échéant, sa proposition d'intégration.

Si le fonctionnaire a fait connaître sa décision de solliciter le renouvellement de son détachement et que l'administration ou l'organisme d'accueil n'a pas fait connaître sa décision de refuser le renouvellement du détachement, elle continue à rémunérer le fonctionnaire jusqu'à sa réintégration à la première vacance, dans son corps d'origine.

À l'expiration du détachement, dans le cas où il n'est pas renouvelé par l'administration ou l'organisme d'accueil pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire est réintégré immédiatement dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Lorsqu'un fonctionnaire ne peut être réintégré faute d'emploi vacant il est placé d'office en position de disponibilité.

Il perçoit, dans cette position les allocations de retour à l'emploi.

L'autorité investie du pouvoir de nomination en avise immédiatement l'autorité administrative compétente de l'État qui, dans un délai d'un an, propose au fonctionnaire trois emplois, correspondant à son grade, vacants dans l'un des établissements hospitaliers.

Cessation anticipée à la demande de l'administration d'accueil

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire continue alors, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine et au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.

En l'absence de texte contraire, un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. La décision de ne pas renouveler un détachement alors même qu'elle serait fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur la manière de servir de l'agent et se trouverait prise en considération de sa personne, n'est - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier.

CE, n° 325699, 21 octobre 2011

Cessation anticipée à la demande du fonctionnaire

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé. Il cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement et est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration ou jusqu'au terme normal de son détachement.

Si au terme normal de son détachement l'agent n'est toujours pas réintégré, il se voit appliquer les dispositions prévues pour le terme normal du détachement.

CLASSEMENT DANS L'EMPLOI D'ORIGINE : LA RECONNAISSANCE MUTUELLE

Sauf dans les cas détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation, il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon que le fonctionnaire a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, la réintégration du fonctionnaire dans son corps ou cadre d'emploi d'origine est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

Lorsque le corps ou cadre d'emploi d'origine ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade de détachement et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade de détachement, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement ou à celle qui aurait résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade de détachement.

L'INTÉGRATION

Principe

Les fonctionnaires détachés depuis 5 ans dans un emploi conduisant à pension du régime spécial des fonctionnaires bénéficient d'un droit à intégration.

La période des cinq ans s'apprécie au regard de la durée totale de détachement dans le corps ou cadre d'emplois auprès de la même autorité de nomination dans le corps ou cadre d'emploi, indépendamment, le cas échéant, du changement de fonctions exercées au cours de cette période.

L'employeur d'accueil devra obligatoirement proposer à l'agent l'intégration au lieu du renouvellement de son détachement.

Renouvellement du détachement de longue durée après 5 ans de détachement

Le détachement de longue durée ne pourra être renouvelé au-delà de 5 ans que si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposée dans le corps ou le cadre d'emplois concerné.

Le droit à intégration après 5 ans de détachement

Il résulte des dispositions du 4^e alinéa de l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, qu'à l'expiration d'une période continue de cinq ans de détachement, l'administration est tenue de proposer au fonctionnaire détaché son intégration dans le corps ou le cadre d'emploi dans lequel il est détaché, sans attendre la fin de la période de détachement.

M. Froger, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel, a été détaché dans le corps des administrateurs civils pour deux ans à compter du 1^{er} octobre 2007 par un arrêté du 17 décembre 2007. Par arrêté du 4 février 2010, il a été maintenu en détachement dans ce corps pour une nouvelle durée de deux ans à compter du 1^{er} octobre 2009 puis, par arrêté du 13 avril 2012, le Premier ministre et le ministre de la justice ont prolongé le détachement de M. Froger dans ce même corps pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} juillet 2011. Par suite, M. Froger a été admis à poursuivre son détachement dans le corps des administrateurs civils au-delà d'une période continue de cinq ans et l'administration ne pouvait dès lors refuser de lui proposer son intégration dans le corps des administrateurs civils.

CE, n° 371098, 19 septembre 2014

Classement du fonctionnaire lors de l'intégration

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, l'intégration du fonctionnaire dans le corps de détachement est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il a atteint dans son corps ou cadre d'emploi d'origine.

Lorsque le corps de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le grade d'origine.

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son intégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui aurait résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

Notation

Le fonctionnaire détaché est noté et, le cas échéant évalué, par le chef de service dont il dépend dans l'administration ou l'organisme d'accueil.

Le chef de service de l'emploi d'accueil conduit, le cas échéant, l'entretien professionnel.

La fiche de notation ainsi que le compte rendu d'évaluation ou, le cas échéant, le compte rendu de l'entretien professionnel sont transmis à son administration d'origine.

LE DÉTACHEMENT SUR CORPS OU CADRES D'EMPLOIS

Fonction publique hospitalière, territoriale et de l'État		
Conditions	Accord du fonctionnaire Conventionnement – décision administrative	
Durée	Courte durée	Six mois non renouvelable
	Longue durée	5 ans renouvelable si l'agent refuse l'intégration
Condition d'accès à l'emploi	Même catégorie	Catégorie A, B, C
	Niveau comparable	Au regard : ■ des conditions de recrutement dans ces corps ou cadres d'emplois qui sont appréciées en fonction : ■ du niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois, ■ du mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois, ■ du vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne, - ou ■ de la nature des missions de ces mêmes corps ou cadres d'emplois telles qu'elles sont définies par les statuts particuliers au regard de leur nature, c'est-à-dire de ce qui les caractérise de manière générale, du type de fonctions auxquelles elles donnent accès et du type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent.
Classement dans le corps d'accueil	Échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine. Lorsque le corps de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent, classement dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.	
Retraite	Retenue pour pension calculées sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.	
Issue du détachement	Réintégration dans l'emploi d'origine - Nouvelle affectation - Mise en disponibilité	
Réintégration	Réintégration dans le corps d'origine à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement. Lorsque le corps d'origine ne dispose pas d'un grade équivalent, classement dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade de détachement à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.	
Notation	Notation et évaluation par l'administration ou l'organisme d'accueil. Transmission à l'administration d'origine.	
Cas de détachement sur corps ou cadre d'emploi	■ détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ; ■ détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou d'un établissement public de la fonction publique hospitalière.	

LE DÉTACHEMENT SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL

PRINCIPE

Les emplois de direction générale incarnent la permanence de l'action publique.

Il est secondé, le cas échéant, par un ou plusieurs directeur(s) général(aux) adjoint(s).

Le directeur des services techniques est placé sous l'autorité du directeur général ou du directeur général adjoint. Il dirige l'ensemble des services techniques dont il coordonne l'organisation.

Les emplois fonctionnels administratifs et techniques sont des emplois permanents créés par délibération de la collectivité.

La création des emplois fonctionnels est soumise à un seuil démographique.

Les seuils de création des emplois fonctionnels de direction

EMPLOIS DE DIRECTION	SEUIL DE CREATION	STRATE DEMOGRAPHIQUE
Directeur général des services des communes	2 000 habitants	2 000 à 10 000 habitants I.B. 470 à I.B. 821
		10 000 à 20 000 habitants I.B. 620 à I.B. 985
		20 000 à 40 000 habitants I.B. 650 à I.B. 1015
		40 000 à 80 000 habitants I.B. 695 à H.E.A.
		80 000 à 150 000 habitants I.B. 805 à H.E.B.
		150 000 à 400 000 habitants I.B. 885 à H.E.C.
		Plus de 400 000 habitants I.B. 1000 à H.E.D.
Directeur général adjoint des services des communes	10 000 habitants	10 000 à 20 000 habitants I.B. 555 à I.B. 901
		20 000 à 40 000 habitants I.B. 570 à I.B. 966
		40 000 à 150 000 habitants I.B. 650 à I.B. 1015
		150 000 à 400 000 habitants I.B. 695 à H.E.A.
		Plus de 400 000 habitants I.B. 805 à H.E.B.
Directeur général des services du département	-	Jusqu'à 900 000 habitants I.B. 701 à H.E.A.
		Plus de 900 000 habitants I.B. 820 à H.E.B.

EMPLOIS DE DIRECTION	SEUIL DE CREATION	STRATE DEMOGRAPHIQUE
Directeur général adjoint des services du département	-	Jusqu'à 900 000 habitants I.B. 885 à H.E.C.
		Plus de 900 000 habitants I.B. 1015 à H.E.D.
Directeur général des services des régions	-	Région d'Île-de-France H.E.B. à H.E.E.
		jusqu'à 2 000 000 d'habitants I.B. 885 à H.E.C.
		De plus de 2 000 000 d'habitants I.B. 1015 à H.E.D.
Directeur général adjoint des services des régions	-	Région d'Ile-de-France 1015 à H.E.C.
		jusqu'à 2 000 000 d'habitants I.B. 701 à H.E.A.
		De plus de 2 000 000 d'habitants I.B. 820 à H.E.D.

Les seuils de création des emplois techniques de direction

EMPLOIS DE DIRECTION	SEUIL DE CREATION	STRATE DEMOGRAPHIQUE
Directeur des services techniques ou Directeur général des services techniques des communes	10 000 habitants	10 000 à 20 000 habitants I.B. 450 à I.B. 901
		20 000 à 40 000 habitants I.B. 450 à I.B. 966
		40 000 à 80 000 habitants I.B. 550 à I.B. 1015
		80 000 à 150 000 habitants I.B. 684 à H.E.A.
		150 000 à 400 000 habitants I.B. 779 à H.E.B.
		Plus de 400 000 habitants I.B. 901 à H.E.C.
Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre	10 000 habitants	10 000 à 20 000 habitants I.B. 450 à I.B. 901
		20 000 à 40 000 habitants I.B. 450 à I.B. 966
		40 000 à 80 000 habitants I.B. 550 à I.B. 1015
		150 000 à 400 000 habitants I.B. 695 à H.E.A.
		Plus de 400 000 habitants I.B. 901 à H.E.C.

CONDITIONS D'ACCÈS À UN EMPLOI FONCTIONNEL

Tous les fonctionnaires n'ont pas accès aux emplois fonctionnels créés par les collectivités.

Afin de pouvoir être détaché sur les emplois fonctionnels, les fonctionnaires doivent être titulaire d'un grade dont le niveau dépend de celui de l'emploi fonctionnel concerné.

Conditions de détachement des fonctionnaires sur un emploi fonctionnel

CADRES D'EMPLOIS	GRADES	SEUIL DE CREATION DU GRADE	EMPLOIS DE DIRECTION DANS CHAQUE STRATE DEMOGRAPHIQUE POUVANT ETRE OCCUPES PAR CHAQUE GRADE
Administrateurs territoriaux et 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 HEA	Administrateur hors classe	Communes de plus de 40 000 habitants	Directeur général des services d'une commune de plus de 40 000 habitants
	Administrateur		Directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 150 000 habitants
	ingénieurs hospitaliers au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1 ^{ère} catégorie	Établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants	Directeur général des services des départements
	Ingénieurs territoriaux au moins au grade d'ingénieur en chef	Départements	Directeur général adjoint des services des départements
		Régions	Directeur général des services des régions
			Directeur général adjoint des services des régions.
Attaché	Directeurs territoriaux et fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 985	Communes de plus de 40 000 habitants	Directeur général des services d'une commune de 40 000 à 80 000 habitants
		Établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants,	Directeur général adjoint des communes de 150 000 à 400 000 habitants
			Directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants
		Régions	Directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants

CADRES D'EMPLOIS	GRADES	SEUIL DE CREATION DU GRADE	EMPLOIS DE DIRECTION DANS CHAQUE STRATE DEMOGRAPHIQUE POUVANT ETRE OCCUPES PAR CHAQUE GRADE
Catégorie A			Directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants
			Directeur général des communautés urbaines ou des communautés d'agglomération assimilées à des communes de plus de 400 000 habitants
Ingénieurs territoriaux	Ingénieur principal	Communes de plus de 2 000 habitants, Établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants Départements Régions	Directeur ou Directeur général des services techniques des communes ou des E.P.C.I. à fiscalité propre de 10 000 à 80 000 habitants
	Ingénieur	-	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

Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987

Décret n° 90-128 du 9 février 1990

LE DÉTACHEMENT SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL

Principe

Les titulaires d'emplois fonctionnels sont rémunérés selon un niveau différent selon leur mode d'accès à ces emplois.

Les règles relatives au niveau de rémunération sont définies dans les décrets n° 86-68 du décret du 13 janvier 1986 modifié, n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié et n° 90-128 du 9 février 1990 modifié.

Le principe est que le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel est rémunéré selon les mêmes bases que les agents détachés.

Le détachement a lieu à indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur.

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

Les fonctionnaires nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur grade d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui était résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

Échelonnement indiciaire des emplois fonctionnels

Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987

Décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987

Décret n° 90-128 du 9 février 1990

Décret n°90-129 du 9 février 1990

Directeur général adjoint des services des communes de 10 000 à 20 000 habitants

Échelons		1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B		555	600	645	690	735	780	821	871	901
I.M		471	505	539	573	607	642	673	711	734
durée	mini	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	
	maxi	2a	1a9m	1a0m	2a3m	2a3m	2a3m	3a	3a3m	

Directeur général adjoint des services des communes de 20 000 à 40 000 habitants

Directeur général adjoint des services d'établissements publics locaux à fiscalité propre ou sans fiscalité propre assimilés à des communes de 20 000 à 40 000 habitants

Échelons		1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B		570	620	670	720	771	821	871	920	966
I.M		482	520	559	596	635	673	711	749	783
durée	mini	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	
	maxi	2a	1a9m	1a0m	2a3m	2a3m	2a3m	3a	3a3m	

Directeur général adjoint des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants**Directeur général adjoint des services d'établissements publics locaux à**

Échelons		1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B		650	700	745	790	840	890	940	985	1015
I.M		543	581	616	650	687	725	764	798	821
durée	mini	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	
	maxi	2a	1a9m	1a0m	2a3m	2a3m	2a3m	3a	3a3m	

Directeur général adjoint des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants**Directeur général adjoint des services d'établissements publics locaux à fiscalité propre ou sans fiscalité propre assimilés à des communes de 150000 à 400000 habitants**

Échelons		1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B		695	735	775	820	865	910	955	1015	HEA
I.M		577	607	638	672	707	741	774	821	
durée	mini	1a	1a6m	1a6m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	
	maxi	1a6m	2a	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a6m	3a6m	

Directeur général adjoint des services des communes de plus de 400 000 habitants**Directeur général adjoint des services d'établissements publics locaux à fiscalité propre ou sans fiscalité propre assimilés à des communes de plus de 400000 habitants**

Échelons		1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B		805	835	865	900	935	970	1000	HEA	HEB
I.M		661	684	707	733	760	786	809		
durée	mini	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	
	maxi	1a6m	2a	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a6m	3a	

Directeur général des services des communes de 2 000 à 10 000 habitants

Échelons		1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B		470	515	555	600	645	690	735	780	821
I.M		411	443	471	505	539	573	607	642	673
durée	mini	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	
	maxi	2a	1a9m	1a9m	2a3m	2a3m	2a3m	3a	3a3m	

Directeur général des services des communes de 10 000 à 20 000 habitants

Échelons		1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B.		620	670	720	771	821	871	920	966	985
I.M.		520	559	596	635	673	711	749	783	798
MINI		1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	-
MAXI		2a	1a9m	1a9m	2a3m	2a3m	2a3m	3a	3a3m	-

Directeur général des services des communes de 20 000 à 40 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B.	650	700	745	790	840	890	940	985	1015
I.M.	543	581	616	650	687	725	764	798	821
MINI	1a	1a3m	1a3m	1a9m	1a9m	1a9m	2a	2a3m	-
MAXI	2a	1a9m	1a9m	2a3m	2a3m	2a3m	3a	3a3m	-

Directeur général des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B.	695	735	775	820	865	910	955	1015	HEA
I.M.	577	607	638	672	707	741	774	821	-
MINI	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	-
MAXI	1a6m	2a	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a6m	3a6m	-

Directeur général des services des communes de 80 000 à 150 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I.B.	805	835	865	900	935	970	1000	HEA	HEB
I.M.	661	684	707	733	760	786	809	-	-
MINI	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	2a	3a	3a	-
MAXI	1a6m	2a	2a	2a6m	2a6m	2a6m	3a6m	3a	-

Directeur général des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8
I.B.	885	910	940	970	1000	HEA	HEB	HEC
I.M.	722	741	764	786	809	-	-	-
MINI	1a	1a6m	1a6m	2a	2a	3a	3a	-
MAXI	1a6m	2a	2a	2a6m	2a6m	3a	3a	-

Directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5
I.B.	1000	HEA	HEB	HEC	HED
I.M.	809	-	-	-	-
MINI	1a	3a	3a	3a	-
MAXI	1a6m	3a	3a	3a	-

Directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6	7
I.B.	701	750	820	885	940	1015	HEA
I.M.	582	619	672	722	764	821	-
MINI	1a	1a6m	2a	2a6m	2a6m	2a6m	-
MAXI	1a6m	2a	2a6m	3a	3a	3a	-

Directeur général adjoint des services des départements de plus de 900 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6
I.B.	820	885	940	1015	HEA	HEB
I.M.	672	722	764	821	-	-
MINI	1a	1a6m	2a	2a6m	3a	-
MAXI	1a	2a	2a6m	3a	3a	-

Directeur général des services des départements jusqu'à 900 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6	7
I.B.	885	940	1015	HEA	HEB	HEB bis	HEC
I.M.	722	764	821	-	-	-	-
MINI	1a6m	2a	2a	3a	3a	3a	-
MAXI	2a	2a6m	3a	3a	3a	3a	-

Directeur général des services des départements de plus de 900 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6
I.B.	1015	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED
I.M.	821	-	-	-	-	-
MINI	2a	3a	3a	3a	3a	-
MAXI	3a	3a	3a	3a	3a	-

Directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 000 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6	7
I.B.	701	750	820	885	940	1015	HEA
I.M.	582	619	672	722	764	821	-
MINI	1a	1a6m	2a	2a6m	2a6m	2a6m	-
MAXI	1a6m	2a	2a6m	3a	3a	3a	-

Directeur général adjoint des services des régions de plus de 2 000 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6
I.B.	820	885	940	1015	HEA	HEB
I.M.	672	722	764	821	-	-
MINI	1a	1a6m	2a	2a6m	3a	-
MAXI	1a	2a	2a6m	3a	3a	-

Directeur général adjoint des services des régions de la région Île-de-France

Échelons	1	2	3	4	5
I.B.	1015	HEA	HEB	HEB bis	HEC
I.M.	821	-	-	-	-
MINI	1a6m	3a	3a	3a	-
MAXI	2a	3a	3a	3a	-

Directeur général des services des régions jusqu'à 2 000 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6	7
I.B.	885	940	1015	HEA	HEB	HEBbis	HEC
I.M.	722	764	821	-			
MINI	1a6m	2a	2a	3a	3a	3a	-
MAXI	2a	2a6m	3a	3a	3a	3a	-

Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 habitants

Échelons	1	2	3	4	5	6
I.B.	1015	HEA	HEB	HEBbis	HEC	HED
I.M.	821				-	-
MINI	3a	3a	3a	3a	3a	-
MAXI	3a	3a	3a	3a	3a	-

Directeur général des services des régions de la région Île-de-France

Échelons	1	2	3	4	5
I.B.	HEB	HEBbis	HEC	HED	HEE
I.M.	-	-	-	-	-
MINI	3a	3a	3a	3a	-
MAXI	3a	3a	3a	3a	-

Les chevrons

L'échelonnement indiciaire de plusieurs emplois administratifs ou techniques de direction culmine à la hors échelle A, B, C ou D.

Les hors échelles A, B, B bis, C et D comportent chacune 3 chevrons.

Groupes	Chevrons		
	I	II	III
A	IM : 881 48 951, 44	IM : 916 50 896, 17	IM : 963 53 507, 65
B	IM : 963 53 507, 65	IM : 1004 55 785, 75	IM : 1058 58 786, 18
Bbis	IM : 1058 58 786, 18	IM : 1086 60 341, 96	IM : 1115 61 953, 30
C	IM : 1115 61 953, 30	IM : 1139 63 286, 83	IM : 1164 64 675, 91
D	IM : 1164 64 675, 91	IM : 1217 67 620, 78	IM : 1270 70 565, 65
E	IM : 1270 70 565, 65	IM : 1320 73 343, 82	
F	IM : 1369 76 066, 43		
G	IM : 1501 83 400, 81		

Article 6 du décret n° 85-1148

Pour passer d'un chevron à un autre chevron au sein de la même hors échelle (ou groupe) : La perception du traitement du chevron supérieur (2^e et 3^e chevron) est conditionnée par la perception effective pendant un an du traitement correspondant au chevron immédiatement inférieur.

Article 2 de l'arrêté du 29 août 1957

En cas de promotion à la hors échelle immédiatement supérieure (promotion de grade ou d'emploi et par assimilation promotion d'échelon) : Le traitement perçu est d'emblée celui du 2^e chevron du nouveau groupe, si le fonctionnaire concerné bénéficiait antérieurement du traitement correspondant au chevron supérieur de son groupe.

En effet, la valeur du traitement au 3^e chevron d'une hors échelle est toujours égale à celle du traitement au 1^{er} chevron de la hors échelle immédiatement supérieure quand celle-ci comporte 3 chevrons (sauf le cas où l'échelonnement indiciaire de l'emploi fonctionnel ne comporte pas le traitement HEB bis et passe ainsi de la HEB à la HEC).

Exemple

Un Directeur général des services d'une commune de plus de 80000 habitants, placé au 8^{ème} échelon (HEA), qui perçoit depuis au moins un an le traitement afférent au 3^e chevron de la HEA est rémunéré, s'il accède au 9^e échelon affecté de la HEB, sur la base du traitement afférent au 2^e chevron de celle-ci.

Garanties de rémunération

Les fonctionnaires bénéficient de garanties de rémunération fixées en fonction de leur emploi et de leur grade.

Pour les emplois administratifs

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 :

- Directeur général des services de communes de 5 000 à 10 000 habitants : le traitement perçu ne peut excéder celui correspondant à l'indice brut 966 ;
- Directeur général des services de 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 de communes de 40 000 à 80 000 habitants : le traitement perçu ne peut excéder celui correspondant à la hors-échelle B ;
- Directeur général des services de communes de 80 000 à 150 000 habitants : le traitement perçu ne peut excéder celui correspondant à la hors-échelle B ;
- Directeur général adjoint des services de 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 de 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 de communes de plus de 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.

Article 8 - Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié par le décret n° 2000-487 du 2 juin 2000, article 1^{er} - VII, pour les emplois administratifs

Pour les emplois techniques

Les fonctionnaires nommés sur un des emplois techniques perçoivent le traitement afférent à leur grade si celui-ci est ou devient supérieur à celui afférent à l'indice brut terminal de l'emploi occupé sans que cette rémunération puisse excéder celle afférente à la hors échelle A.

Article 8 - Décret n° 90-128 du 9 février 1990 modifié

Les emplois concernés sont :

- le directeur des services techniques des communes de 20 000 à 40 000 habitants ;
- le directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants.

Éléments de rémunération

La rémunération des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel est composée d'éléments obligatoires et d'éléments facultatifs comme les primes.

Éléments obligatoires

Le traitement indiciaire

Le traitement indiciaire est déterminé sur la base de l'échelonnement indiciaire afférent à chaque emploi fonctionnel prévu par les décrets n° 87-1102 du 30 décembre 1987 modifié et n° 90-129 du 9 février 1990 modifié.

L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence est versée selon le lieu d'affectation de l'agent. Elle est destinée à compenser les variations du coût de la vie selon le lieu d'affectation.

Le supplément familial de traitement

La NBI

Les fonctionnaires détachés sur des emplois fonctionnels de direction perçoivent une NBI

Décret n° 2001-685 du 30 juillet 2001 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale

Emploi	Points
Directeur général des services de la région Île-de-France	120
Directeur général des services des communes de Lyon et de Marseille	120
Directeur général des communautés urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants : 120 points	120
Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants	100
Directeur général des services des départements de plus de 900 000 habitants	100
Directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants	100
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 de communes de plus de 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	100
Directeur général des services des régions d'au plus 2 000 000 d'habitants	80
Directeur général des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants	80
Directeur général des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants	80
Directeur général des communautés urbaines et communautés d'agglomération de 150 000 à 400 000 habitants	80
Directeur général des communautés de communes de 150 000 à 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	80
Directeur général adjoint des services de la région Île-de-France	80
Directeur général des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants	60
Directeur général des communautés urbaines et communautés d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants	60

Emploi	Points
Directeur général des communautés de communes de 40 000 à 150 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	60
Directeur général adjoint des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants	60
Directeur général adjoint des services des départements de plus de 900 000 habitants	60
Directeur général adjoint des services des communes de plus de 400 000 habitants	60
Directeur général adjoint des communautés urbaines et communautés d'agglomération de plus de 400 000 habitants	60
Directeur général adjoint des communautés de communes de plus de 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	60
Directeur général adjoint des services des régions d'au plus 2 000 000 d'habitants	50
Directeur général adjoint des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants	50
Directeur général adjoint des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants	50
Directeur général adjoint des communautés urbaines et communautés d'agglomération de 150 000 à 400 000 habitants :	50
Directeur général adjoint des communautés de communes de 150 000 à 400 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts	50

Décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001

ÉLÉMENTS FACULTATIFS

Les autorités territoriales peuvent allouer, par délibération, deux catégories de primes aux titulaires d'emplois fonctionnels.

Le maintien du régime indemnitaire du grade d'origine

Les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel administratif ou technique, peuvent conserver le régime indemnitaire afférent au grade d'origine.

Ne sont maintenues que les primes attachées au grade et non celles liées à l'exercice des missions spécifiques.

Article 13-1 - Décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987

Article 13-1 - Décret n° 90-128 du 9 février 1990

La prime de responsabilité

Une prime de responsabilité peut être versée, par délibération, aux titulaires d'emplois fonctionnels de secrétaire général des communes et de directeur général des départements et de régions uniquement.

Elle est destinée à tenir compte des sujétions et des charges de l'emploi occupé.

Le montant de cette prime est calculé en pourcentage du traitement de l'agent, dans la limite maximale de **15%** du traitement soumis à retenue pour pension.

La prime n'est versée que si les fonctions sont effectivement exercées.

Elle est maintenue en cas de congé annuel, CET, de maladie ordinaire, de maternité ou de congé pour accident de service.

Toutes ces dispositions sont également applicables pour les titulaires d'emplois fonctionnels recrutés par voie directe.

Lettre DGCL du 3 août 1998

Avantages en nature

Les titulaires d'emplois fonctionnels peuvent bénéficier de divers avantages en nature attachés à l'exercice de leurs missions. Cette possibilité est accordée en vertu d'un amendement sénatorial intégré dans la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 à l'article 79-II.

Ainsi, un logement de fonction et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service à certains agents occupant un emploi fonctionnel.

Certains peuvent, également, bénéficier de frais de représentation.

La circulaire NOR INT/B/99/002/6/1/C/ du 20 décembre 1999 précise les conséquences de l'attribution des logements de fonction et le régime des frais de représentation.

Cette circulaire n'a pas de valeur réglementaire, il s'agit d'une "simple recommandation", notamment en matière de frais de représentation.

Conseil d'État, 29 avril 2002 - Association des administrateurs territoriaux de France et autres, n° 224.944, 225.074, 225.313

Logement de fonction et véhicule

Un logement et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels déterminé par l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

- Directeur général et directeur général adjoint d'un département ou d'une région ;
- Directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ;
- Directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ;
- Directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Une délibération doit préciser les avantages accessoires liés à l'usage de ce logement.

Le logement est attribué à titre gratuit, s'il correspond à une situation de nécessité absolue de service.

L'octroi de ce logement est exclusif de tout ou partie du régime indemnitaire.

Ainsi, les titulaires de logement accordé pour nécessité absolue de service ne peuvent percevoir d'indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS).

Frais de représentation

"Les frais de représentation ne s'inscrivent pas dans le régime indemnitaire servi aux titulaires d'emplois fonctionnels en application des textes indemnitaires qui les régissent".

Ils ont vocation à couvrir les charges liées à la mission de représentation exercée par ces agents pour le compte de la collectivité employeur.

Il s'agit donc d'un système de remboursement et non d'un complément de rémunération.

Pour éviter d'éventuels abus, la circulaire précise que la limite des dotations pour frais de représentation à prendre en compte est celle concernant les seuls sous-préfets, en application du principe de parité.

FIN DE DÉTACHEMENT SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL

Principe

La fin de détachement sur emploi fonctionnel est communément dénommée décharge de fonction.

La décharge de fonction concerne uniquement les agents détachés sur un emploi fonctionnel au titre de l'article 53.

Les personnes recrutées par la voie du recrutement direct ne peuvent pas bénéficier de ces dispositions puisqu'elles sont liées à la collectivité ou à l'établissement par un contrat et non par le statut.

A l'initiative de l'agent

Le fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel peut :

- solliciter la fin de son détachement avant le terme de celui-ci.

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

Le fonctionnaire détaché d'une autre collectivité territoriale ou appartenant à une autre fonction publique, est réintégré dans chez son employeur d'origine.

Faute d'emploi vacant, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office jusqu'au terme normal du détachement puis pris en charge par le CNFPT ou le Centre de gestion.

- ne pas souhaiter le renouvellement de son détachement au terme de celui-ci.

Le fonctionnaire est alors réintégré dans sa collectivité d'origine en cas d'emploi vacant et faute d'emploi vacant bénéficie des dispositions relatives à la prise en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT.

A l'initiative de la collectivité d'origine

Cela suppose qu'un poste vacant correspondant au grade de l'agent existe au sein de la collectivité.

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

A l'initiative de la collectivité d'accueil : la décharge de fonctions

La collectivité d'accueil peut :

- au terme du détachement, refuser le renouvellement ;
- en cours de détachement, mettre un terme à celui-ci : la décharge de fonctions.

L'exécutif d'une collectivité territoriale dispose de motifs discrétionnaires pour mettre fin aux fonctions du titulaire d'un emploi fonctionnel de direction.

La fin de fonctions peut notamment intervenir :

- pour des motifs disciplinaires ;
- en raison de la perte de confiance entre l'autorité territoriale et l'agent détaché sur l'emploi fonctionnel.

Cette perte de confiance doit cependant s'appuyer sur des éléments 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 sanctionnée par le juge administratif en cas de recours.

CE du 26/02/2007 – n° 295886 – Commune de Menton

CAA Bordeaux du 12/06/2001 – n° 97BX30716 – Commune de Saint-Denis

- en raison de l'indisponibilité physique pour maladie et dans l'intérêt du service.

CAA de Douai du 19/06/2003 – n° 00DA00054 – M. D.

Droits à pension du fonctionnaire réintégré

Les fonctionnaires qui ont occupé un emploi fonctionnel dont l'indice de rémunération est supérieur à celui de leur grade, qui retrouve un poste correspondant à leur grade peuvent, dans certaines conditions, bénéficier du grade détenu dans leur emploi fonctionnel pour le calcul de leur pension.

La pension peut être calculée sur la base du traitement soumis à retenue afférent à l'un des emplois fonctionnels, lorsque le fonctionnaire a détenu pendant quatre ans au moins au cours des quinze dernières années l'un de ces emplois.

Le fonctionnaire doit en faire la demande sous peine de forclusion, dans le délai d'un an à compter de la date de cessation des fonctions de l'emploi fonctionnel.

La demande entraîne pour lui l'obligation de supporter les retenues pour pension, à compter de la cessation desdites fonctions, sur la base du dernier traitement soumis à retenue afférent aux grade, classe, échelon, chevron qu'il détenait depuis six mois au moins à cette dernière date ou, dans le cas contraire, sur le dernier traitement soumis à retenue afférent aux grade, classe, échelon, chevron antérieurs. La collectivité qui emploie le fonctionnaire verse les contributions calculées sur le même traitement.

3° de l'article 17 du décret n° 2003-1306 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

PROCÉDURE DE LA DÉCHARGE DE FONCTION

Respect d'un délai de six mois

Les agents détachés sur un emploi fonctionnel ne peuvent être déchargés de leurs fonctions qu'après un délai de six mois suivant leur nomination dans l'emploi ou leur désignation par l'autorité territoriale.

Ce délai de six mois s'applique même lorsque l'autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante.

CE du 21/07/2006 – n° 279502 – Commune d'Épinal

Les personnes recrutées par la voie du recrutement direct, pour les postes visés par l'article 47, ne sont pas soumises à l'application de ce délai.

Article 53, alinéa 3 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Entretien préalable

La fin de la fonction doit être précédée d'un entretien avec les intéressés.

Cet entretien, obligatoire, doit être visé dans l'arrêté de fin de fonction qui comportera la date à laquelle il a eu lieu.

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. Il est recommandé d'envoyer la convocation en recommandé avec accusé de réception ou de remettre celle-ci en main propre à l'intéressé.

CE du 10/11/2004 – n° 257032 – M. Noddings

Information de l'assemblée délibérante

La fin de la fonction doit faire l'objet d'une information de l'assemblée délibérante, au moins trois mois avant la date d'effet de la mesure.

Cette information de l'assemblée peut avoir lieu au cours des six mois durant lesquels la fin des fonctions ne peut légalement intervenir, par exemple pour qu'elle prenne effet dès l'expiration de ce délai.

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

CAA de Marseille du 06/04/2004 – n° 00MA01485 - M. La fon

Information du CNFPT

Le CNFPT doit également en être informé, dans la mesure où il sera vraisemblablement appelé à prendre en charge le fonctionnaire si celui-ci ne peut être réintégré sur un emploi vacant.

Motivation

La décision de l'autorité territoriale doit être motivée comme toutes décisions individuelles *"qui infligent une sanction... retirent ou abrogent une décision créatrice de droits"*. À défaut de motivation, la décision de décharge de fonction revêt un caractère illégal et doit être annulée.

Conseil d'État, 3 mai 1993 - Camy-Peyret

Conseil d'État, 13 octobre 1995 - Commune de Sarlat-la-Caneda

Conseil d'État, 25 avril 1997 - M. Mezoughi

Entretien et communication du dossier

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, la décision de l'autorité territoriale mettant fin au détachement dans l'emploi fonctionnel doit être précédée 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.

CAA de Bordeaux du 22/06/2004 – n° 00BX00354 – communauté de communes du pays Santon

DROIT D'OPTION DU FONCTIONNAIRE

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander :

- soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis (maintien en surnombre puis prise en charge) ;
- soit à bénéficier de droit, du congé spécial mentionné à l'article 99 ;
- soit à percevoir une indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 98.

Article 53, alinéa 1 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

La demande de l'agent doit être effectuée auprès de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel il occupait l'emploi fonctionnel.

Ces dispositions s'appliquent à la collectivité d'accueil y compris dans le cas d'un fonctionnaire détaché d'une autre collectivité territoriale ou d'une autre fonction publique.

CAA de Paris du 08/11/2004 – n° 01PA01320 – Département de l'Essonne

Article 53, alinéa 1 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

RECLASSEMENT

La procédure de reclassement est encadrée par les articles 97 et 97 bis du statut.

Cette procédure est également applicable à tous les fonctionnaires concernés par la perte d'emploi.

Lorsque la collectivité ne peut réintégrer le fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade, il est maintenu en surnombre pendant un an.

Durant cette période, tout poste créé ou vacant correspondant à son grade doit lui être proposé par la collectivité.

À défaut, peut lui être proposé un emploi équivalent dans un autre cadre d'emploi par le biais du détachement.

La rémunération reste à la charge de la collectivité.

Parallèlement, le CNFPT ou le centre de gestion examine les possibilités de reclassement.

PRISE EN CHARGE PAR LE CNFPT OU LES CENTRES DE GESTION

Au terme du délai d'un an, le fonctionnaire est alors pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion compétent en fonction de la catégorie de l'agent.

Cependant, en raison de la particularité des emplois fonctionnels, le fonctionnaire déchargé de fonctions peut demander à être pris en charge de façon anticipée.

Dans ce cas, il est fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande.

Durant cette période, le fonctionnaire peut se voir confier des missions et se voir proposer des emplois vacants correspondant à son grade.

L'intéressé est également tenu informé des emplois créés ou vacants relevant de la compétence du CNFPT ou des centres de gestion.

Article 97 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Statut du fonctionnaire pris en charge

Le fonctionnaire est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

Article 97 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Rémunération du fonctionnaire pris en charge

Le fonctionnaire perçoit la rémunération afférente à l'indice détenu dans son grade.

Lorsque des missions sont confiées au fonctionnaire pris en charge, la rémunération nette perçue par ce dernier est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activité.

Régime indemnitaire du fonctionnaire pris en charge

Le versement des primes correspondant au grade du fonctionnaire est possible dès lors que le fonctionnaire pris en charge assure l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées par le CNFPT ou le centre de gestion, la collectivité ou l'établissement.

CE du 11/07/2001, n° 227122 – association des responsables territoriaux en incident de carrière

Avantage de grade et promotion interne du fonctionnaire pris en charge

Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du centre dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois.

Versement d'une contribution par la collectivité

Le CNFPT ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire déchargé de fonction, bénéficie d'une contribution financière versée par la collectivité ou l'établissement qui met fin au détachement sur l'emploi fonctionnel.

Le montant de cette contribution est fonction de l'affiliation ou non à ces instances de gestion.

Pour les collectivités ou établissements affiliés soit, obligatoirement soit, volontairement depuis au moins trois ans, la contribution s'élève :

- pendant les deux premières années, à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés aux fonctionnaires auxquels s'ajoutent les cotisations sociales afférentes à ces traitements ;
- pendant la troisième année, à une fois ce montant ;
- au-delà des trois premières années, à trois quart de ce même montant.

Pour les collectivités ou établissements non affiliés, la contribution est égale à :

- deux fois le montant constitué par les traitements bruts versés aux fonctionnaires auxquels s'ajoutent les cotisations sociales afférentes à ces traitements pendant les deux premières années ;
- une fois ce montant pendant les deux années suivantes ;
- trois quart de ce montant au-delà de la quatrième année.

Article 97 bis - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Le versement de la contribution s'interrompt sous certaines conditions :

- lorsque le fonctionnaire est réintégré dans un emploi (nouvelle affectation) ;
- lorsqu'il bénéficie d'un congé spécial de droit prévu à l'article 53 ;
- Lorsque le fonctionnaire est placé par les instances de gestion dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution cessent jusqu'à la fin de la période correspondante.

Lorsque le fonctionnaire est mis à disposition par l'autorité de gestion, la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité ou l'établissement jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

Si, dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, aucun poste n'a été proposé au fonctionnaire, les sommes dues sont réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés aux fonctionnaires auxquels s'ajoutent les cotisations sociales afférentes à ces traitements pendant les deux premières années.

Article 97 bis - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Le fonctionnaire déchargé de fonction peut percevoir une indemnité de licenciement sur sa demande, en l'absence de reclassement.

Le fonctionnaire rompt alors tout lien avec la fonction publique territoriale puisqu'il ne pourra prétendre à la prise en compte de cette période pour une future carrière.

Il conserve toutefois ses droits à pension acquis.

Article 98 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Le montant est déterminé en fonction de l'âge et de la durée des services dans la fonction publique.

Procédure

Le fonctionnaire qui souhaite percevoir cette indemnité doit en faire la demande.

Elle doit être formulée dans un délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision mettant fin à l'exercice de ses fonctions.

Article 1 - Décret n° 88-614 du 6 mai 1988

Détermination de la durée de service

L'indemnité est fonction de l'âge et de la durée de service.

Les services pris en compte pour le calcul de l'indemnité sont :

- les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial n'ayant pas été retenus pour le calcul d'une indemnité de licenciement.

Ainsi, un fonctionnaire ayant occupé un emploi de non titulaire dans la fonction publique territoriale ne pourra prétendre à la prise en compte de cette période si la collectivité lui a versé une indemnité au titre de son licenciement.

- les services accomplis à temps non complet ou à temps partiel, au prorata de la durée effective.

Les périodes passées au sein de la fonction publique d'État ne sont pas prises en compte au même titre que les périodes de service militaires.

Article 3 - Décret n° 88-614 du 6 mai 1988

Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs.

Le traitement retenu est le dernier traitement indiciaire mensuel (TIB), net de retenues pour pension et de cotisations de Sécurité sociale.

Le cas échéant, l'indemnité de résidence (IR) doit être prise en compte pour la détermination du traitement, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

$[(\text{TIB} + \text{IR}) - \text{retenues pour pension} - \text{cotisations de Sécurité sociale}] \times \text{nombre d'annuités de services effectifs}$.

Majoration

Le montant de l'indemnité est majoré de **10%** pour les fonctionnaires ayant atteint l'âge de cinquante ans.

Limites du montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité ne peut être :

- inférieur à une année de traitement ;
- supérieure à deux années de traitement.

Lorsque le fonctionnaire comptabilise trente-sept annuités et demie de cotisations à la CNRACL et qu'il atteint l'âge de soixante ans à la date de la décision mettant fin à ses fonctions ou dans le délai d'un an à compter de cette date, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

Article 2 - Décret n° 88-614 du 6 mai 1988

Paieement de l'indemnité

L'indemnité est versée par la collectivité qui procède à la décharge de fonctions dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande.

Article 5 - Décret n° 88-614 du 6 mai 1988

CONGÉ SPÉCIAL

Le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel peut prétendre, lors de la cessation de ses fonctions, au bénéfice d'un congé spécial d'une durée maximale de cinq ans.

Ce congé est accordé de droit si les conditions pour en bénéficier sont remplies.

Cette modalité de cessation de fonction est destinée aux fonctionnaires en fin de carrière puisqu'à l'expiration de ce congé, le fonctionnaire est admis à la retraite.

Article 99 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Conditions d'octroi

Demande du fonctionnaire

Le congé spécial est accordé sur demande du fonctionnaire.

Cette demande peut être formulée jusqu'au terme de la période de prise en charge par le CNFPT ou les centres de gestion.

Le congé spécial est accordé par la collectivité qui a nommé le fonctionnaire dans l'emploi fonctionnel. Il en est de même lorsque la demande est présentée pendant la période de prise en charge.

Conditions d'ancienneté

Pour prétendre au congé spécial, le fonctionnaire doit :

- justifier d'au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul des droits à pension ;
- être âgé d'au moins cinquante cinq ans ;
- occuper son emploi depuis deux ans au moins.

Cependant, la condition d'occupation de l'emploi pendant au moins deux ans n'est pas opposable au fonctionnaire bénéficiant du congé spécial au titre de la fin de détachement sur un emploi fonctionnel.

Durée et fin du congé

Principe

La durée du congé est de cinq ans maximum.

À la fin du congé, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite.

Il prend donc fin au plus tard à la fin de la cinquième année après la date à laquelle il a été accordé.

Exemple

Le fonctionnaire né en 1954 qui a bénéficié d'un congé spécial dès l'âge de 57 ans sera mis à la retraite d'office à l'âge de soixante deux ans.

Le fonctionnaire né en 1950 qui bénéficie d'un congé spécial à l'âge de 62 ans sera mis à la retraite d'office à l'âge de 65 ans, sa limite d'âge.

Le congé peut donc avoir une durée inférieure à cinq ans.

Article 6 - Décret n° 88-614 du 6 mai 1988

Cependant, la réforme des retraites de novembre 2010 et la loi de finance de Sécurité sociale 2012 ont modifié l'âge d'ouverture de droit à pension. Ce dernier évolue, en fonction de l'année de naissance de 60 ans et 4 mois à 62 ans.

- née à partir de 1^{er} juillet 1951 : 60 ans et 4 mois ;
- née à partir de 1^{er} janvier 1952 : 60 ans et 9 mois ;
- née à partir de 1^{er} janvier 1953 : 61 ans et 2 mois ;
- née à partir de 1^{er} janvier 1954 : 61 ans et 7 mois ;
- née à partir de 1^{er} janvier 1955 : 62 ans.

Décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010

Loi de finance de la Sécurité sociale 2012

Décret n° 2011-2103 du 30 décembre 2011

Dérogations

Par suite, un agent né en 1952 qui a bénéficié d'un congé spécial à un agent de 55 ans s'avère problématique puisque l'agent ne peut bénéficier d'un congé d'une durée supérieure à 5 ans et qu'à l'expiration de ce congé, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite. Or, du fait de la réforme, il ne pourra être admis à la retraite à 60 ans...

Dans ce cas et par dérogation, les fonctionnaires bénéficiant d'un congé spécial avant le 1^{er} janvier 2012 peuvent continuer à bénéficier de ce congé au-delà de la durée maximale de cinq ans jusqu'à ce que les intéressés atteignent l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Dans les cas où le congé spécial est arrivé à expiration entre le 1^{er} juillet 2011 et le 12 mars 2012, il est prorogé jusqu'à la date à laquelle le fonctionnaire a atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Exemple

Un fonctionnaire né en 1953 bénéficiaire d'un congé spécial à l'âge de 56 ans, en 2009, sera maintenu en congé jusqu'à ses 61 ans et 2 mois ; il bénéficiera donc d'un congé spécial de 5 ans et 2 mois.

Article 124 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Par dérogation, le fonctionnaire qui a demandé à bénéficier du congé spécial pendant sa prise en charge par le CNFPT est admis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel il réunit les conditions pour prétendre à une pension à jouissance immédiate à taux plein.

Exemple

Un fonctionnaire né en 1953 demande à bénéficier d'un congé spécial à l'âge de 60 ans pendant sa période de prise en charge par le CNFPT ; il sera mis à la retraite d'office à son âge d'ouverture des droits soit 61 ans et 2 mois.

Article 99 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Rémunération pendant le congé spécial

L'intéressé est rémunéré sur la base du traitement indiciaire du 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.

Pension

Le temps passé en position de congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension et la liquidation de cette dernière.

LE DÉTACHEMENT SUR UN EMPLOI DE CABINET

LE RECRUTEMENT DES EMPLOIS DE CABINET

Les emplois de cabinet peuvent être occupés indifféremment par des fonctionnaires détachés ou des agents non titulaires.

Le nombre d'agent que l'autorité territoriale peut ainsi recruter dépend du nombre d'habitants de la collectivité ou du nombre d'agents de l'établissement public employés.

Le nombre maximum d'emplois de cabinet des collectivités

	Population en nombre d'habitants (n)	Collaborateurs de cabinet
Maire	$n < 20\,000$	1 personne
	$20\,000 < n < 40\,000$	2 personnes
	$40\,001 < n < 400\,000$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 45 000 habitants
	$400\,000 < n$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 80 000 habitants
Président du conseil général	$n < 100\,000$	3 personnes
	$100\,000 < n < 1\,000\,000$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 150 000 habitants
	$1\,000\,000 < n$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants
Président du conseil régional	$n < 500\,000$	5 personnes
	$500\,000 < n$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 000 habitants

Le nombre maximum d'emplois de cabinet des Établissements publics

	Nombre d'agents employés (n)	Nombre de collaborateurs de cabinet
Président d'établissement public administratif	$n < 200$	1 personne
	$200 < n$	2 personnes
Président d'une communauté urbaine ou d'une communauté d'agglomération	$n < 200$	1 personne
	$200 < n < 500$	3 personnes
	$500 < n < 3\,000$	2 personnes pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 500 agents
	$3\,000 < n$	1 personne pour chaque tranche supplémentaire de 1 à 1 000 agents

Articles, 10-1, 12, 13 et 13-1 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987

Principe

L'autorité territoriale peut, pour former son cabinet, librement recruter un ou plusieurs collaborateurs.

La nomination de non-fonctionnaires à ces emplois ne leur donne aucun droit à être titularisés dans un grade de la fonction publique territoriale.

Ces collaborateurs ne rendent compte qu'à l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés et qui décide des conditions et des modalités d'exécution du service qu'ils accomplissent auprès d'elle.

Article 110 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Statut

Les emplois de cabinet sont régis par les dispositions applicables aux agents non titulaires.

Article 1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Recrutement

Les agents sont recrutés sur des emplois de cabinet soit par la voie du recrutement direct, soit, s'ils sont fonctionnaire par la voie du détachement sur contrat.

Aucun recrutement de collaborateur de cabinet ne peut intervenir en l'absence de crédits disponibles au chapitre budgétaire et à l'article correspondant.

L'inscription du montant des crédits affectés à de tels recrutements doit être soumise à la décision de l'organe délibérant.

Article 4 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987

La décision par laquelle un collaborateur de cabinet est recruté détermine :

- les fonctions exercées par l'intéressé ;
- le montant de sa rémunération ainsi que les éléments qui servent à la déterminer.

Article 5 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987

Fin de fonction

La fin de fonction d'un emploi de cabinet peut intervenir :

- à l'initiative de l'agent via une démission :

L'agent, ne bénéficiera pas d'une indemnité de licenciement et volontairement privé d'emploi ne pourra bénéficier des allocations de retour à l'emploi sauf si le motif de sa démission est légitime, si il perd involontairement son emploi après une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou après l'ouverture de ses droits 122 jours après sa démission.

- à l'initiative de l'autorité territoriale :

L'autorité territoriale peut mettre librement fin aux fonctions d'un emploi de cabinet.

Cependant, la circonstance que ces dispositions prévoient que l'autorité territoriale puisse librement recruter un ou plusieurs collaborateurs et mettre fin à leurs fonctions ne fait pas obstacle à ce que le juge de l'excès de pouvoir contrôle que la décision mettant fin aux fonctions d'un collaborateur de cabinet ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit ou est entachée de détournement de pouvoir.

CE, n° 10BX00396, 30 juin 2011

Les agents recrutés sur un emploi de cabinet pourront bénéficier des délais de préavis applicable aux agents non titulaires en matière de licenciement.

CE, n° 330182, 24 juin 2011

L'agent pourra bénéficier d'indemnité de licenciement et des ARE.

- au terme du mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté.

Article 6 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987

L'agent dont le contrat arrive à terme du fait de celui du mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté ne pourra bénéficier d'une indemnité de licenciement mais pourra percevoir les ARE.

Rémunération des emplois de cabinet

La rémunération individuelle de chaque collaborateur de cabinet est fixée par l'autorité territoriale.

Composition de la rémunération

La rémunération des emplois de cabinet comprend :

- un traitement indiciaire.

Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90% du traitement correspondant soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement y afférents ;
- le cas échéant, des indemnités.

Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90% du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement.

En cas de vacance dans l'emploi ou le grade retenu pour définir sa rémunération, le collaborateur de cabinet conserve à titre personnel la rémunération fixée conformément aux dispositions qui précèdent.

Cas particulier des fonctionnaires

La décision de recrutement d'un collaborateur de cabinet ayant la qualité de fonctionnaire peut prévoir le maintien de la rémunération annuelle perçue par ce fonctionnaire dans son dernier emploi, lorsque l'application des règles concernant la rémunération des emplois de cabinet aboutit à une situation moins favorable que celle qui était la sienne antérieurement.

L'exercice des fonctions de collaborateur de cabinet ne donne droit à la perception d'aucune rémunération accessoire supplémentaire et des frais de déplacement, dans les conditions prévues par le décret du 10 août 1966 susvisé.

Article 7, 8 et 9 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987

Évolution de la rémunération

Les agents recrutés sur un emploi de cabinet ne bénéficient d'aucun droit à évolution de leur rémunération.

CAA, Bordeaux, n° 10BX00807, 15 février 2011

Cotisations pension

Le détachement est la position du fonctionnaire qui garde ses droits à avancement et à la retraite dans son corps d'origine.

Ainsi, les fonctionnaires détachés sur un emploi de cabinet cotisent auprès de la CNRACL ou des Pensions civiles.

L'assiette des cotisations est constituée par le traitement brut indiciaire afférent au grade détenu dans la collectivité ou chez l'employeur d'origine compte tenu des avancements éventuels obtenus durant le détachement.

La différence entre le grade d'origine et la rémunération de l'agent du fait de son détachement est soumise à cotisation RAFP dans la limite de 20% du traitement indiciaire de base.

Article 5 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003