

LES EMPLOIS FONCTIONNELS OU DE DIRECTION

Partie 1 - Recrutement

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Décret n°88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'Art. 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n° 88-614 du 6 mai 1988 pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux
- Décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés
- Décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre
- Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Circulaire relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Avant-propos :

Un emploi fonctionnel est un emploi permanent, de direction des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, limitativement énuméré, à la quasi-discretion des autorités territoriales et caractérisé notamment par un régime juridique particulier, en raison de leur nature.

La nécessaire proximité entre action administrative et pouvoir politique, à ce niveau, rend obligatoire l'obtention de la confiance de la part de l'élu vis-à-vis de l'agent quant à sa capacité de mettre en œuvre les missions. C'est pourquoi ce régime particulier s'attache à conférer aux autorités territoriales une plus grande marge de manœuvre pour la gestion de ces agents, sans préjudice des garanties de carrière des agents qui les occupent, lorsqu'ils sont par ailleurs fonctionnaires.

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par une collectivité ou un établissement sont limitativement énumérés par la loi. Ils sont réservés aux collectivités au-delà de 2000 habitants.

En dehors des cas prévus par la loi, il n'existe pas d'emplois fonctionnels, au sens juridique du terme. Il s'agira de recruter un directeur des services selon les dispositions de droit commun.

Les emplois fonctionnels sont régis par des textes qui leurs propres : **Les emplois administratifs de direction relèvent des décrets n° 87-1101 et n° 87-1102 du 30 décembre 1987 alors que les emplois de directeur général des services techniques et de directeur des services techniques dépendent des décrets n° 90-128 et n° 90-129 du 09 février 1990.**

Ils sont attractifs en raison des compétences conférées, des avantages en nature et des modalités de rémunération spécifiques. Ces emplois fonctionnels disposent en effet de grilles indiciaires spécifiques, de NBI spécifiques lorsqu'ils sont pourvus par un fonctionnaire et de primes spécifiques (prime de responsabilité notamment) venant en plus du régime indemnitaire classique qu'est le RIFSEEP.

Par ailleurs, en application du principe constitutionnel de libre administration, les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics disposent d'une liberté de création des emplois dans le cadre fixé par la loi, et **aucune disposition législative ne fixe d'obligation de création d'un emploi fonctionnel pour recruter un directeur des services.**

Autrement dit, **une administration habilitée à créer un emploi fonctionnel n'est jamais tenue de le faire.**

Le recrutement d'un agent dans un emploi fonctionnel peut s'opérer de deux manières, en fonction des emplois concernés:

- soit par le **recrutement d'un fonctionnaire de catégorie A**, qui sera alors placé en position de **détachement sur l'emploi fonctionnel** en application de l'Art. L. 412-6 du Code général de la fonction publique, c'est la voie normale ;
- soit par le **recrutement direct en qualité d'agent contractuel** sur le fondement de l'Art. L. 343-1 du CGFP, pour certains emplois listés de manière exhaustive, c'est la voie dérogatoire ; Elle concerne en général les « grosses » collectivités.

Pour certains de ces emplois de direction, les collectivités doivent veiller à respecter les mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes consistant notamment en un **quota de recrutement lié au sexe** (Art. L. 132-5 du CGFP).

Les dispositions réglementaires relatives aux emplois fonctionnels comportent également une définition des fonctions exercées.

L'Art. 2 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 précise concernant les DGS que « *le directeur des services des communes de 2 000 habitants et plus est chargé, sous l'autorité du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation* ». Le décret n°90-128 du 9 février 1990 indique concernant le DGST, que « *le directeur des services techniques et le directeur général des services techniques sont chargés de diriger l'ensemble des services techniques de la commune ou de l'EPCI et d'en coordonner l'organisation, sous l'autorité du directeur général des service ou d'un directeur général adjoint des service* ». Le Conseil d'Etat, dans un arrêt rendu le 27 avril 1994, n°116043 a confirmé la légalité de la subordination de la direction technique à la direction administrative, même dans le cas où la situation indiciaire du directeur des services techniques est supérieure.

A noter

Ces emplois ne doivent pas être confondus avec les emplois de directeur de projet et d'expert de haut niveau géré par le décret n°2022-48 du 21 janvier 2022, qui peuvent être créés dans les seules les collectivités territoriales et leurs établissements publics relevant des strates démographiques supérieures à 40.000 habitants

I. LA CRÉATION DES EMPLOIS FONCTIONNELS

La création des emplois fonctionnels dans les collectivités pouvant en créer n'est pas obligatoire. Il est possible de créer un poste permanent de catégorie A pour faire les fonctions de directeur des service. Le recrutement s'opère alors selon les dispositions de droit commun (recrutement sur emploi permanent d'un fonctionnaire, ou d'un contractuel dans les conditions prévus à l'Art. L332-8 du CGFP sur emploi permanent dont le grade sera déterminé dans le respect des décrets portant statut particulier). L'agent ne bénéficie alors pas du régime particulier réservés aux emplois fonctionnels de DGS, DGA et DGST .

En revanche , la création des emplois fonctionnel est conditionnée par des seuil démographiques.

A) La condition du seuil démographique

1. La présentation des seuils

La notion d'emploi fonctionnel est liée à celle des seuils démographiques, lesquels sont fixés par la loi ou par un décret.

En dessous de ces seuils, la collectivité pourra toujours créer un emploi qui aura vocation à assurer la direction des services et qui comportera des missions équivalentes. Il peut s'agir d'un « directeur ; secrétaire général ; secrétaire de mairie », qui sera recruté selon les dispositions de droit commun (recrutement sur emploi permanent d'un fonctionnaire, ou d'un contractuel dans les conditions prévus à l'Art. L332-8 du CGFP sur emploi permanent dont le grade sera déterminé dans le respect des décrets portant statut particulier).. En revanche, il ne s'agira pas d'emploi fonctionnel et les règles relevant de cette fonction particulière ne s'appliqueront pas. Par conséquent, l'emploi pourra alors être créée sur un grade de catégorie A ou B (voir C dans les petites communes) et sera rémunéré conformément à son grade.

Les emplois fonctionnels ne peuvent être créés qu'en respectant les seuils démographiques suivants :

Seuil de création des emplois fonctionnels dans les :	Emplois administratifs de direction		Emplois de directeur général et de directeur des services techniques
	Directeur Général des Services (DGS)	Directeur Adjoint des Services (DGA)	
Communes	2 000 habitants	10 000 habitants	10 000 habitants
Etablissements publics	10 000 habitants	20 000 habitants	10 000 habitants

Les seuils à partir desquels un emploi fonctionnel peut être créé sont appréciés comme suit :

Pour une commune	par le nombre d'habitants
Pour un CDG	par la somme des agents relevant de la collectivité et des établissements de son ressort de compétence
Pour les métropoles, communautés urbaines, communauté de communes, communauté d'agglomération et pour les syndicats d'agglomération nouvelle ;	par l'addition des populations des communes regroupées
Pour les syndicats intercommunaux et syndicats mixtes fermés	par assimilation à une commune

A noter

L'article L 313-1 du CGFP prévoit la limitation du nombre d'emplois fonctionnels de directeur général adjoint des services qu'une collectivité territoriale ou un établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique. Cependant, cet article n'est pas applicable en raison de l'absence de décret d'application.

2) La liste des emplois de direction pouvant être créés

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par une collectivité ou un établissement **sont limitativement énumérés par l'Art. L. 412-6 du CGFP** (ex – Art. 53 de la loi 84-53):

- Directeur général des services, directeur général adjoint des services des départements et des régions,
- Directeur général des services, directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants,
- Directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants,
- Directeur général, directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants,
- Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité à propre de plus de 10 000 habitants,
- Directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du CNFPT,
- Directeur départemental, directeur départemental adjoint de SDIS.
- Directeur général et directeur général adjoint des établissements publics suivants (art. 1er décr. n°88-546 du 6 mai 1988) :
 - Métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines, communautés d'agglomération nouvelle, communautés d'agglomération, communautés de communes dont la population totale des communes regroupées est supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur général des services et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint,
 - syndicats d'agglomération nouvelle dont la population totale des communes regroupées est supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint,
 - syndicats intercommunaux, syndicats mixtes fermés (=composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces collectivités), sous réserve que les compétences de ces établissements, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint,
 - CIG de la petite et de la grande couronne d'Ile-de-France,
 - CDG sous réserve que le total des effectifs d'agents qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre soit au moins égale à 5 000,
 - caisse de crédit municipal ayant un statut d'établissement public administratif.
 - CCAS et CIAS, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et de plus de 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint.

L'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local n'est donc pas compétent pour ériger un emploi ou une fonction en emploi fonctionnel en dehors des cas prévus par la réglementation.

A noter

Le décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018 a supprimé l'emploi de Directeur général d'OPHLM de la liste posée au décret n° 88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

3) Le sur-classement démographique

Le sur-classement démographique est prévu par l'Art. L. 313-2 et L.313-3 du CGFP portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Ce sur-classement permet à la collectivité bénéficiaire d'être, sur sa demande, classée fictivement dans une catégorie démographique supérieure, afin de tenir compte de la réalité des tâches et des responsabilités incombant au personnel d'encadrement.

Les conditions d'application du sur-classement démographique relatif aux zones urbaines sensibles sont fixées par le décret n° 2004-674 du 8 juillet 2004 et l'arrêté du 26 février 2009 alors que celles relatives au sur-classement démographique des communes classées stations classées de tourisme sont régies par le Décret n°99-567 du 6 juillet 1999.

Dès lors, par exemple, une commune qui a bénéficié, à sa demande et pour tenir compte de la présence de zones urbaines sensibles sur son territoire, d'un sur-classement démographique dans la strate démographique des communes de 40 000 à 80 000 habitants doit tirer les conséquences de ce sur-classement et ne peut confier l'emploi de directeur général des services qu'à un fonctionnaire relevant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ou à un corps ou cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins équivalent à la hors-échelle A (cf. Réponse ministérielle JO AN du 23/06/2009 à la question n° 48039).

4) Le changement de catégorie démographique

En cas de changement de catégorie démographique de la collectivité ou de l'établissement public, le fonctionnaire occupant l'emploi fonctionnel peut, sur sa demande, soit être détaché, soit être maintenu sur l'emploi fonctionnel même si son grade le lui interdit. Dans le cas où sa demande s'oriente vers le maintien sur son poste, l'agent continuera alors de percevoir sa rémunération antérieure. Cette garantie ne concerne que l'agent en poste lors du changement de catégorie, son successeur devra quant à lui être recruté conformément aux dispositions prévues pour le nouveau seuil (Art. 28 du décret n°2013-593).

5) Les règles d'assimilation

Les conditions de l'assimilation au nombre d'habitants sont établies par délibération de l'assemblée délibérante soumise au contrôle de légalité, et le cas échéant, au juge administratif qui exerce en la matière un contrôle normal. Le juge exerce un contrôle restreint limité à la censure d'une éventuelle erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire qu'il vérifie la stricte adéquation entre la décision d'assimilation et les données matérielles.

Elles reposent sur 3 critères : les compétences de l'établissement ; l'importance de son budget et le nombre et la qualification des agents à encadrer pour certaines formes de coopération intercommunale (Décret n° 87-1101 du 30/12/1987 et Décret n° 2000-954 du 22/09/2000 et Réponse ministérielle du 21/01/1993 à la question n° 22920 du sénateur Le Jeune et CE 06/10/1995, n°108600).

Aussi, les syndicats ne peuvent pas se limiter à additionner les populations de leurs communes membres, comme s'ils étaient un EPCI (CE 14/11/1997, n° 160709).

Pour étayer la réflexion :

Collectivités et établissements	Règles d'assimilation
<ul style="list-style-type: none"> - Métropoles - Etablissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris - Communautés urbaines et leurs principales villes-centres - Communautés d'agglomération nouvelle - Syndicats d'agglomération nouvelle - Communautés de communes 	Assimilés à des communes dont la population est égale à la somme des populations des communes regroupées.
Directeur de délégation du CNFPT	Ne peut être assimilé à un emploi supérieur à celui de DGA des services d'un département de + 900 000 habitants
CNFPT	Assimilé à un département de + 900 000 habitants
CIG	Assimilé à un département de + 900 000 habitants
CDG	<p>L'assimilation est réalisée en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres, sous réserve que le total des effectifs d'agents régis par la loi du 26 janvier 1984 qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre soit au moins égale à 5 000. Les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux publiés par l'INSEE.</p> <p><i>En somme, entre 5 000 et 9 000 agents, le CDG est assimilé à une commune de 20 000 à 40 000 habitants ; entre 9 001 et 12 000 agents, à une commune de 40 001 à 80 000 habitants ; entre 12 001 et 20 000 agents, à une commune de 80 001 à 150 000 habitants ; entre 20 001 et 30 000 agents, à une commune de 150 001 à 400 000 habitants et au-delà, à une commune de plus de 400 000 habitants.</i></p> <p>↳ Annexe XI et point IIe de l'Art. 1er du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Syndicats intercommunaux - Syndicats mixtes fermés 	Apprécier l'assimilation à une commune de + 10 000 habitants en tenant compte des compétences, de l'importance du budget, du nombre et de la qualification des agents à encadrer.
<ul style="list-style-type: none"> - CCAS - CIAS 	Apprécier l'assimilation à une commune de + 10 000 habitants en tenant compte des compétences, de l'importance du budget, du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

6) Les préalables obligatoires au recrutement

➔ La prise d'une délibération

Dès lors qu'une collectivité territoriale ou un établissement public entre dans les seuils démographiques permettant la création d'emplois fonctionnels, **l'organe délibérant peut décider de l'opportunité de créer un tel poste**. La délibération inscrit l'emploi au tableau des effectifs et attribue les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent qui occupera cet emploi.

A noter : Il n'est pas possible de créer un emploi de Directeur général adjoint si aucun emploi de Directeur général n'a été créé en amont (Articles 2, 3 et 3-1 du Décret n° 87-1101 du 30/12/1987).

➔ Les publicités préalables obligatoires

A l'instar de la création ou de la vacance de tout poste permanent, **l'emploi fonctionnel est soumis à une déclaration de vacance d'emploi préalable obligatoire et à la publicité de l'offre sur l'espace numérique commun** (Articles L. 327-7, L. 313-4 et L 311-2 du CGFP).

Ces publicités sont **applicables pour le recrutement initial, mais aussi avant le renouvellement du détachement ou du contrat. Il faut donc penser à l'anticiper !**

La collectivité ne pourra pas procéder au recrutement sans avoir respecté les délais de publicités préalables obligatoires (2 mois raisonnable pour la DVE et 1 mois minimum pour l'offre sur l'espace numérique commun).

2. Les règles de nominations à respecter

➔ La règle des nominations équilibrées (L132-5 à L132-9 du CGFP + décret n°2012-601 du 30/04/2012+ circulaire du 11 avril 2016).

Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de direction des régions, des départements, **des communes et EPCI de + de 40 000 habitants** et du CNFPT doivent concerner **au moins 40 % de personnes de chaque sexe**.

Localement sont ainsi concernées les emplois de directions (DGS, DGA et DGST), dans les communes et communes nouvelles, communautés urbaines, communautés de communes et communautés d'agglomération comptant plus de 40 000 hts, ainsi que, les syndicats intercommunaux et syndicats mixtes fermés assimilés à une commune de plus de 40 000 hts.

Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité **inférieure**.

Exemple : en cas de nomination de 10 agents sur l'année 2022, au moins 4 personnes nommées sur emploi fonctionnel doivent être des femmes. En cas de nomination de 9 agents, 3 doivent être des femmes.

Toutefois, **cette obligation ne concerne pas :**

- Les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant

- Les renouvellements de détachement ou de contrat dans un même emploi fonctionnel; en effet, cette obligation ne vise que les « primo-nominations »..
- Les nominations dans le même type d'emploi au sein de la même collectivité (ex :DGA vers DGS au sein de la même collectivité)
- Les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet régis par décret particulier.

A noter : En cas de fusion de collectivités territoriales ou EPCI, la nomination, dans les 6 mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi

Cette obligation s'apprécie en principe au titre de chaque année civile. Cependant lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins 4 emplois soumis à ladite obligation, cette dernière s'apprécie sur un cycle de 4 nominations successives entre 2 renouvellements généraux des organes délibérants.

Le circuit de la déclaration de cette obligation est précisé dans la circulaire du 11 avril 2016 relative à l'application du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, et le formulaire de déclaration y figure en annexe (formulaire à déposer avant le 30 avril).

En cas de non-respect de cette obligation, le montant de la contribution à verser est égal à un montant unitaire multiplié par le nombre de nominations manquantes, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations concernées par le quota, soit :

- 90 000 € x le nombre d'unités manquantes pour les régions, les départements, le CNFPT, la Ville de Paris, les communes et les EPCI dont le nombre d'habitants est > 80 0000 hts
- 50 000 € x le nombre d'unités manquantes pour les communes et les EPCI dont le nombre d'habitants est compris entre 40 000 et 80 0000 hts.

II. Les modes de recrutement sur les emplois fonctionnels

Le recrutement sur emplois fonctionnels sont occupés :

- **Soit par des fonctionnaires par la voie du détachement,**
- **Soit par des contractuels par la voie du recrutement direct** , sous réserve que la strate démographique de la collectivité le permette.

A) Le recrutement d'un fonctionnaire par voie de détachement

1) Le détachement d'un fonctionnaire sur l'emploi fonctionnel

Les fonctionnaires sont recrutés par voie de détachement sur un emploi fonctionnel (L. 412-6 du CGFP).

Seuls les fonctionnaires relevant de la catégorie A ont accès aux emplois de direction.

Appartenir à la filière administrative n'est pas une condition nécessaire pour accéder aux emplois administratifs de direction des services d'une collectivité.

A contrario, relever de la filière technique est indispensable pour occuper un emploi technique de direction (Art. 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987).

➔ **Le détachement constitue le mode réglementaire d'occupation de l'emploi fonctionnel par un fonctionnaire.**

Le fonctionnaire mis en détachement sur l'emploi fonctionnel peut intervenir :

- **Au sein de la collectivité dont il relève**
- **Au sein d'une autre collectivité :**
 - . soit l'agent demande à être muté sur un poste correspondant à son grade avant d'être détachement sur l'emploi fonctionnel par la collectivité d'accueil.

A noter : la collectivité d'accueil devra donc avoir procéder à la déclaration de vacance du poste correspondant au grade d'origine , ainsi que celle de l'emploi fonctionnel.

La collectivité d'accueil devra s'assurer que sa strate lui permet de recruter sur le grade d'origine de l'agent.
Ex : impossibilité pour une commune de moins de 40 000 hts de recruter un administrateur comme DGS

- . soit l'agent demande uniquement être détaché sur l'emploi fonctionnel (rare cas) ; dans ce cas, l'agent réintégrera sa collectivité d'origine au terme du détachement.

A noter Cette situation doit être retenue lorsque la commune ne peut pas créer l'emploi du grade d'origine au regard de sa strate démographique.

Ex : possibilité pour une commune entre 10 000 et 40 000 de détacher un directeur territorial sur le poste de DGS, mais interdiction dans le statut particulier des attachés de créer un poste de directeur sur cette strate

➔ **Seuls les fonctionnaires de catégorie A déjà titulaires d'un grade peuvent prétendre au détachement sur l'emploi fonctionnel** (Art. 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987).

Un fonctionnaire stagiaire ne peut être détaché dans l'emploi fonctionnel (art.4 décret n°87-1101 du 30 décembre 1987).

Le cas particulier du double détachement : A titre dérogatoire, le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne et dont la titularisation dans le cadre d'emplois de promotion est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, peut être maintenu en détachement dans l'emploi fonctionnel pendant sa période de stage (Art. L. 513-20 du CGFP ; Art. 11-5 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

➔ **En outre, certains emplois ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires territoriaux remplissant des conditions particulières de grade, d'indice terminal et de strates démographiques :**

Les articles 6 et 7 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 fixe une liste des emplois fonctionnels administratifs comportant des restrictions liées au grade des fonctionnaires.

Les article 5 et 7-1 du décret n°90-128 du 9 février 1990 fixe une liste des emplois fonctionnels techniques comportant des restrictions liées au grade des fonctionnaires,

à savoir :

- Parmi les fonctionnaires mentionnés à l'Art. 4 du décret n° 87-1101, seuls les administrateurs territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B peuvent être détachés dans un emploi de :
 1. Directeur général des services d'une commune de plus de 40 000 habitants
 2. Directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 150 000 habitants
 3. Directeur général des services des départements
 4. Directeur général adjoint des services des départements
 5. Directeur général des services des régions
 6. Directeur général adjoint des services des régions

Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1ère catégorie.

En outre, les attachés territoriaux hors classe et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020 peuvent être détachés dans un emploi de :

1. Directeur général des services d'une commune de 40 000 à 80 000 habitants
2. Directeur général adjoint des communes de 150 000 à 400 000 habitants
3. Directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants
4. Directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants

De même, tous les fonctionnaires n'ont pas vocation à occuper un emploi de direction. Il faut aussi de se référer **aux statuts particuliers des cadres d'emplois** de catégorie A et **les combiner** aux seuils démographiques des collectivités concernées :

Collectivité	Fonctionnaires autorisés à être détachés comme DGS	Fonctionnaires autorisés à être détachés comme DGA
Région + 2.000.000 hts		Administrateur Conservateur Ingénieur en chef Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB
Région Jusqu'à 2.000.000 hts	Administrateur Conservateur Ingénieur en chef Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conservateur Attaché hors classe Ingénieur en chef Directeur territorial Fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020
Département + 900.000 hts		Administrateur Conservateur Ingénieur en chef Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB

Collectivité	Fonctionnaires autorisés à être détachés comme DGS	Fonctionnaires autorisés à être détachés comme DGA
Département Jusqu'à 900.000 hts	Administrateur Conserveur Ingénieur en chef Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conserveur Attaché hors classe Ingénieur en chef Directeur territorial Fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020
Commune + EPCI > 400.000 hts	Administrateur Conserveur Ingénieur en chef Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conserveur Ingénieur en chef Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB
Commune + EPCI 150.000 à 400.000 hts	Administrateur Conserveur Ingénieur en chef Fonctionnaire de catégorie A d'un cadre d'emplois dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Administrateur Conserveur Attaché hors classe Directeur territorial Ingénieur en chef Fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020
Commune + EPCI 80.000 à 150.000 hts		Fonctionnaire de catégorie A .
Commune + EPCI 40.000 à 80.000 hts	Administrateur Conserveur Attaché hors classe Directeur territorial Ingénieur en chef Fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1020 Fonctionnaire de catégorie A avec un grade dont l'IB terminal est au minimum = à HEB	Fonctionnaire de catégorie A
Commune + EPCI 20.000 à 40.000 hts	Fonctionnaire de catégorie A suivant: <i>attaché/attaché principal/ attaché hors classe/directeur/ ingénieur/ingénieur Principal/ ingénieur hors classe</i>	Fonctionnaire de catégorie A
Commune + EPCI 10.000 à 20.000 hts	Fonctionnaire de catégorie A suivant: <i>attaché/attaché principal/ attaché hors classe/directeur/ ingénieur/ingénieur Principal/ ingénieur hors classe</i>	Fonctionnaire de catégorie A (sauf EPCI)
Commune 2 000 à 10.000 hts	Fonctionnaire de catégorie A suivant: <i>attaché/attaché principal/ ingénieur/ingénieur Principal</i>	

--	--	--

Collectivité	Fonctionnaires autorisés à être détachés comme DGST	Fonctionnaires autorisés à être détachés comme DST
Région	-	-
Département	-	-
Commune, Commune nouvelle + EPCI > 400.000 hts	Ingénieurs en chef Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à HEB + vocation à exercer les fonctions de l'Art. 2 du décret n°2016-200 du 26.02.2016	-
Commune + EPCI 150.000 à 400.000 hts	Ingénieurs en chef Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à HEB + vocation à exercer les fonctions de l'Art. 2 du décret n°2016-200 du 26.02.2016	-
Commune + EPCI 80.000 à 150.000 hab	Ingénieurs en chef Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à HEB + vocation à exercer les fonctions de l'Art. 2 du décret n°2016-200 du 26.02.2016	-
Commune + EPCI 40.000 à 80.000 hts	Ingénieur principal Ingénieur hors classe Ingénieurs en chef Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à 966 + vocation à exercer les fonctions de l'Art. 2 des décrets n°2016-200 & 201 du 26.02.2016	-
Commune + EPCI 20.000 à 40.000 hts	Ingénieur/ Ingénieur principal /Ingénieur hors classe Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à 750 + vocation à exercer les fonctions de l'Art. 2 du décret n°2016-201 du 26.02.2016	
Commune + EPCI 10.000 à 20.000 hts	Ingénieur /Ingénieur principal/ Fonctionnaire titulaire grade dont l'IB terminal est au minimum = à 750 + vocation à exercer les fonctions de l'Art. 2 du décret n°2016-201 du 26.02.2016	
Commune 2000 à 10.000 hts	-	-

➔ **Le détachement est prononcé sur demande de l'agent.**

Cette demande doit être écrite, et doit figurer au dossier administratif de l'agent et visée dans l'arrêté de nomination, sous peine d'illégalité de la décision (CE, 2 mai 1994, n°14354

A noter : Depuis le 1^{er} janvier 2020, les Commissions Administratives Paritaires ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles relatives aux détachements des fonctionnaires.

➔ **Le fonctionnaire mis en détachement conserve son droit à l'avancement et à la retraite dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.**

Il dispose donc d'un déroulement de carrière pour chacune de ses deux carrières (emploi fonctionnel et grade d'origine). Cependant, durant le détachement , les deux carrières évolueront distinctement sans interférer. Néanmoins, lors du renouvellement du détachement sur l'emploi fonctionnel, la collectivité d'accueil devra tenir pour des évolutions intervenues dans la carrière d'origine si elles lui sont plus favorables que celles intervenues dans l'emploi fonctionnel.

2) La durée du détachement

L'arrêté de mise en détachement pris par la collectivité d'origine, **comme l'arrêté de nomination par voie de détachement sur l'emploi fonctionnel** pris par la collectivité d'accueil, **doit préciser la durée du détachement dans l'emploi fonctionnel.**

La durée maximale du détachement est de 5 ans, renouvelable par décision expresse.

La cessation anticipée du détachement ne peut intervenir à la demande de l'administration d'origine, sauf accord du fonctionnaire concerné (art. 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 et art. 3 du décret n°90-128 du 9 février 1990).

Des modèles d'arrêtés sont téléchargeable sur le site du CDG en partie extranet.

3) Le renouvellement du détachement

Le détachement est renouvelable par période ne pouvant excéder 5 ans.

Le renouvellement du détachement est prononcé dans le grade et l'échelon atteint dans l'emploi du détachement. Il est tenu compte du grade et de l'échelon qu'il a atteint dans son cadre d'emploi d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

4) Le classement à la nomination

➔ **Principe** (Art. 4 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 + Art. 3 du décret n°90-128 du 9 février 1990)

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

L'ancienneté d'échelon acquise dans son grade est conservée dans la limite maximale d'un avancement à l'échelon supérieur lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination dans l'emploi fonctionnel est inférieure à celle que lui aurait procurée un avancement d'échelon dans son grade d'origine. Le fonctionnaire parvenu au dernier échelon de son grade d'origine, conserve, dans la même limite, son ancienneté d'échelon lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination dans l'emploi fonctionnel est inférieure à celle procurée par l'avancement de l'avant-dernier au dernier échelon de son grade.

Exemple : Un attaché classé au 6^{ème} échelon IB 611 avec une ancienneté de 1 an au 1^{er} janvier 2022, détaché à la même date, pour la première fois sur un emploi fonctionnel de DGS dans une commune de 8 000 habitants, sera classé au 1^{er} échelon IB 631 de l'emploi de DGS des communes de 2 000 à 10 000 habitants. Son ancienneté est conservée.

➔ **Dérogation** (Art. 5 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 + Art. 4 du décret n°90-128 du 9 février 1990)

Le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel qui a déjà occupé par la voie du détachement, soit un emploi fonctionnel identique à celui-ci, soit l'un des autres emplois fonctionnels doté d'une échelle indiciaire identique ou inférieure **et** dont la fin du détachement dans cet emploi est intervenue depuis moins d'un an, est classé à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice détenu dans l'emploi fonctionnel précédent.

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

Les fonctionnaires nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui était résultée d'un avancement à ce dernier échelon

Exemple : Un attaché au 6^{ème} échelon, IB 611 avec une ancienneté au 10 juillet 2021 est détaché le 1^{er} janvier 2022 sur un emploi fonctionnel de DGS d'une commune de 2 000 à 10 000 habitants, sera classé au 4^{ème} échelon IB 612 et conserve son ancienneté.

➔ **Dérogation si le fonctionnaire détaché a précédemment occupé un emploi d'expert de haut niveau ou de directeur de projet** (art. 18 décret n°2022-48 du 21 janvier 2022). :

Les fonctionnaires qui, après avoir occupé un emploi d'expert de haut niveau ou de directeur de projet, sont nommés dans un emploi fonctionnel conservent, à titre personnel, l'indice détenu dans leur précédent emploi s'ils y ont intérêt.

➔ **Dérogation si le fonctionnaire détaché bénéficie d'une promotion interne** (art.11-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986)

Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne et dont la titularisation dans le cadre d'emplois de promotion est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie. Il est alors classé dans son nouveau cadre d'emplois dans les conditions prévues par les statuts particuliers régissant ce cadre d'emplois.

Lorsqu'il est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois. A l'issue de sa période de stage, le fonctionnaire qui est titularisé est classé dans son emploi fonctionnel dans les conditions prévues par les dispositions régissant cet emploi (art. 11-5 décr. n°86-68 du 13 janvier 1986).

➔ **Cas particuliers concernant la rémunération**

Le fonctionnaire conserve ou prend l'échelon de son grade d'origine lorsque celui-ci possède un indice brut supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel : ce traitement ne doit pas devenir supérieur à celui afférent à la hors échelle D (Art. 8 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987).

5) Le changement de strate démographique

Lorsqu'une collectivité passe, à la suite d'un recensement ou d'une décision de surclassement, d'une catégorie démographique à une catégorie démographique supérieure, le fonctionnaire sur emploi fonctionnel est, sur sa demande, détaché dans le nouvel emploi ou, lorsque le détachement est impossible, continue sur sa demande à exercer ses fonctions, nonobstant les dispositions particulières à ces emplois.

Le détachement prend effet de la date à laquelle prendront effet les résultats du recensement constatant les nouveaux effectifs de population de la commune ou de celle du premier jour du mois suivant la date de notification à la commune de la décision de surclassement démographique prise par le préfet (Art. 28 du décret n°2013-593 du 5 juillet 2013)

A noter Une collectivité territoriale ou un établissement public peut changer de strate démographique à la suite d'un :

- Recensement général ;
- Recensement complémentaire ;
- Surclassement démographique

6) L'avancement d'échelon de grade

Le fonctionnaire bénéficie de l'avancement d'échelon dans les conditions prévues par le décret régissant l'emploi fonctionnel sans que cela produise un effet sur sa carrière dans son cadre d'emplois d'origine et inversement.

Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel poursuit sa carrière dans son cadre d'emplois d'origine. Il peut ainsi obtenir un avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine.

B. Le recrutement direct d'un contractuel

La nomination sur emploi de direction par un contrat est une dérogation au recrutement de fonctionnaires sur emploi permanent.

Le recrutement direct d'un contractuel sur l'emploi fonctionnel est également possible pour les emplois de direction les plus importants.

Ce recrutement direct ne représente qu'une faculté pour l'autorité territoriale, qui demeure libre de pourvoir l'emploi par détachement d'un fonctionnaire habilité à y prétendre.

1) Les emplois de direction ouverts au recrutement direct

Les emplois concernés sont définis à l'article L.343-1 du CGFP :

- DGS et, lorsque l'emploi est créé, DGA des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions
- DGS, DGA des services et DGST des communes de + de 40 000 hts et des EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 hts
- DG des établissements publics assimilés à une commune de + de 40 000 hts (CNFPT ; CIG ; CDG ; syndicats intercommunaux et syndicats mixtes « fermés » ; CCAS et CIAS ; établissements publics territoriaux de la Métropole du Grand Paris ; caisse de crédit municipal)

2) Les conditions d'accès à la fonction

Les candidats devront tout d'abord satisfaire **aux conditions générales de recrutement** des agents contractuels, définies à l'article 2 du décret n°88-145. (art. 2 décret n°88-145 du 15 /02/1988 : exercice des droits civiques, l'absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions, aptitude physique...

Pour candidater à un emploi fonctionnel en qualité de contractuel, **l'agent devra en outre répondre à des conditions tenant aux diplômes ou l'expérience professionnelle**, à savoir

- ☞ **Soit** être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes et justifier d'au moins 3 années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise .
- ☞ **Soit** justifier d'au moins 5 années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes .

A noter Si le candidat est un fonctionnaire, il devra au préalable solliciter une disponibilité pour convenances personnelles s'il souhaite être rechuté sur un contrat, sous réserve que sa collectivité d'origine soit distincte de celle qui souhaite le recruter en qualité d'agent contractuel sur cet emploi. En effet , un fonctionnaire ne peut cumuler un emploi de contractuel dans la même collectivité.

Le fonctionnaire pourra aussi demandé à être détaché sur l'emploi fonctionnel.

3) La procédure de recrutement direct

La procédure de recrutement est définie par l'article 2-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 , lequel dispose que

- Les recrutements directs effectués en application de l'article L. 343-1 du même code sont régis par les principes généraux énoncés au chapitre Ier décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels ,
- Les recrutements directs aux emplois autres que ceux de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 343-1 du même code sont en outre régis par les dispositions du I de l'article 2-3 ainsi que par celles de l'article 2-11 du décret n°88-145, sauf en cas de renouvellement de contrat dans le même emploi.

Ainsi, le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents doit respecter une procédure permettant de garantir le principe d'égal accès aux emplois publics (art. L. 332-21 code général de la fonction publique et art. 1er décret n°2019-1414 du 19/12/ 2019).

Les modalités de la procédure de recrutement sont mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi (art 1er III décret n°2019-1414 du 19/12/ 2019).

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

L'appréciation portée sur chaque candidature reçue est fondée sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir (art. 1er IV décret n°2019-1414 du 19/12/ 2019).

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

- l'agent n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peut se porter candidat dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi à pourvoir (art. 2-3 du décret n°88-145 du 15 /02/1988).
- l'autorité territoriale accueille réception des candidatures et en vérifie la recevabilité au regard des dispositions législatives et réglementaires régissant l'accès à l'emploi à pourvoir et son occupation. L'entretien est conduit par l'autorité territoriale. Cette dernière informe, par tout moyen approprié, les candidats non retenus de la décision de rejet de leur candidature (art. 2-11 du décret n°88-145 du 15 /02/1988)).

Dans les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et les établissements publics assimilés à ces collectivités dans les conditions fixées par le décret n°2000-954 du 22 septembre 2000 , lorsque le recrutement est organisé pour l'accès à un emploi permanent dont la nature des compétences, le niveau d'expertise ou l'importance des responsabilités le justifie, le ou les candidats présélectionnés sont convoqués à un ou plusieurs entretiens de recrutement conduits par au moins deux personnes représentant l'autorité territoriale, ensemble ou séparément. L'avis d'une ou plusieurs autres personnes peut en outre être sollicité. Le ou les entretiens de recrutement peuvent être organisés dans les conditions prévues au III de l'article 2-6 du décret n°88-145.(art. 2-7 du décret n°88-145 du 15 /02/1988)).

4) La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD)

Les articles L 343-1 et L.343-3 du CGFP prévoient expressément que **le contrat est conclu pour une durée déterminée** et qu'il ne peut être reconduit en contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, l'accès à un tel emploi ne peut pas entraîner la titularisation de l'agent dans la FPT.

La durée du contrat n'est pas lié à la durée du mandat de l'autorité territoriale. Le contrat est conclu pour une **durée maximale de 3 ans, renouvelable par périodes d'une durée maximale de 3 ans**.

Le contrat doit préciser (art. 3 du décret n°88-145 du 15 février 1988) :

- La date d'effet
- La durée et la date à laquelle il prend fin
- Le poste occupé et la catégorie hiérarchique
- Les conditions d'emploi et de rémunération
- Les droits et obligations de l'agent

Le contrat **doit obligatoirement comporter une période d'essai**, dont la **durée maximale ne peut dépasser 6 mois** (art. 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

5) La définition de la rémunération

L'autorité territoriale fixera la rémunération dans l'emploi fonctionnel à un échelon de la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel en question, en tenant compte de la durée et du niveau d'expériences professionnelles antérieures du candidat (art. 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

Cas particulier : les fonctionnaires placés en position de disponibilité nommés par la voie du recrutement direct, sont classés dans leur emploi en fonction de la durée et du niveau de leur expérience professionnelle, à l'un des échelons de la grille de l'emploi fonctionnel sans ancienneté d'échelon.

A titre dérogatoire, les avancements d'échelon sont applicables aux contractuels recrutés sur le fondement de l'article L.343-1 du CGFP (Art. 9 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 +Art. 9 du décret n°90-128 du 9 février 1990)

6) La formation

Le contractuel recruté devra bénéficié dès que possible d'une formation (qui varie selon son expérience professionnelle et l'emploi qu'il occupe) à ses nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie et de fonctionnement des services publics (sauf dans le cas où le contractuel a déjà reçu cette formation) (art. 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988)

C) Les obligations déontologiques communes pour le recrutement sur l'emploi fonctionnel

1) Le contrôle à la nomination de certains emplois (L 124-7 et 8 du CGFP + décret n°2020-069 du 30 janvier 2020).

L'autorité hiérarchique qui envisage de nommer à l'un des emplois suivants une personne exerçant ou ayant exercé au cours des trois dernières années une activité privée lucrative saisit préalablement la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique pour avis :

1° Emplois de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'un établissement public de l'Etat dont la nomination relève d'un décret en conseil des ministres ;

2° Emplois de directeur général des services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;

3° Emplois de directeur d'établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros.

Sont concernés par cette obligations les recrutements de fonctionnaires et contractuels.

La Haute Autorité est saisie par l'autorité territoriale (ou par l'agent) .

La Haute Autorité rend son avis dans un délai de quinze jours à compter de l'enregistrement de la saisine. L'absence d'avis à l'expiration de ce délai vaut avis de compatibilité..

2) La déclaration d'intérêts (L 122-2 à 9 du CGFP+ décret n°2016-1967+ circulaire du 4 aout 2017):

Conformément à L. 122-2 du CGFP, « *La nomination d'un agent public dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient est conditionnée à la transmission préalable par l'intéressé d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou à l'autorité hiérarchique.* »

A noter : *Une déclaration d'intérêts transmise postérieurement à la nomination de l'agent justifie une annulation rétroactive de celle-ci (CE 26 janvier 2018, n°408215)*

Cette déclaration permet d'éviter toute situation de conflits d'intérêts qui se traduit par « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction »

Sont concernés les agents listés par le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016

- DGS et DGAS des départements et régions
- DGS, DGA et DST des communes de + de 40 000 hts.
- DG, DGA et DGST des EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 hts.
- DG et DGA des établissements publics locaux assimilés à une commune de + de 40 000 hts: EPCI, syndicats mixtes, conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille, CNFPT, CIG, CDG, CCAS et CIAS
- directeurs des délégations du CNFPT et des Caisses de crédit municipal de communes de + de 40 000 hts
- directeurs et directeurs adjoints des autres établissements publics assimilés à une commune de + de 40 000 hts.

Le décret n°2016-1967 du 28 décembre 2016 et la circulaire du 4 aout 2017 précisent les modalités d'application de ce dispositif.

Lorsque l'autorité territoriale constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Lorsque l'autorité territoriale ne s'estime pas en mesure d'apprécier si le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Elle apprécie, dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts. Dans l'affirmative, elle adresse une recommandation à l'autorité territoriale ou enjoint à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

Dans les autres cas, la Haute Autorité informe l'autorité hiérarchique et l'agent intéressé que la situation n'appelle aucune observation.

La déclaration d'intérêts ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent public, hormis le cas où la révélation de ses opinions ou de ses activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement.

La déclaration d'intérêts est annexée au dossier de l'agent public, selon des modalités garantissant sa confidentialité, hormis sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.

3) La déclaration de patrimoine (L 122-10 à 18 du CGFPT +décret n°2016-1967+ circulaire du 4 aout 2017) :

Selon l'Art. L. 122-10 du CGFP, « *L'agent public nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans un délai de deux mois suivant sa nomination, une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale concernant la totalité de ses biens propres ainsi que, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis. Ces biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration comme en matière de droits de mutation à titre gratuit.* »

La déclaration de patrimoine est double c'est-à-dire qu'elle s'effectue avant la nomination et après la cessation de fonction ; le but étant de rechercher si l'agent s'est enrichi frauduleusement durant l'occupation de ses fonctions.

La personne soumise à cette obligation doit soumettre sa déclaration de patrimoine 2 mois avant après sa nomination et deux mois après la cessation de ses fonctions à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Toute modification substantielle des éléments du patrimoine fait l'objet d'une déclaration complémentaire.

Sont concernés :

- DGS des régions, des départements et des communes de + de 150 000 hts.
- DG ou directeurs au sein des établissements publics suivants assimilés à une commune de + de 150 000 hts : EPCI à fiscalité propre – syndicats mixtes fermés – conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille – CNFPT – CIG – CDG – caisse de crédit municipal.

III. La rémunération des emplois fonctionnels

A- La rémunération d'un fonctionnaire

1) Traitements indiciaires

Chaque emploi fonctionnel est doté d'une échelle indiciaire qui lui est propre et qui est fixée par voie réglementaire (emplois administratifs de direction et emplois de directeur général et directeur des services techniques).

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, les échelles ont été revalorisées au 1^{er} janvier 2017 et au 1^{er} janvier 2019. En contrepartie, **un abattement « primes/points »** d'un montant de 389 euros maximum est appliqué depuis le 01/01/2019 sur tout ou partie des indemnités perçues en plus du traitement indiciaire.

Si, au regard des seuils démographiques, l'emploi de direction ne peut être pourvu que par un agent dans le cadre des fonctions afférentes à son grade, il est alors rémunéré sur l'échelle de son grade.

L'exercice de ces responsabilités est alors compensé, le cas échéant, par l'attribution d'une NBI (Nouvelle bonification indiciaire) spécifique prévue pour les emplois de direction.

A noter : Une fiche relative au NBI est disponible sur l'extranet notre site Internet : <http://www.cdg28.fr/>, rubrique « Fiches thématiques ».

Dans le cas où l'indice du grade d'origine du fonctionnaire devient supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel, alors l'agent doit percevoir le traitement afférent à son grade d'origine.

2) Le régime indemnitaire

Les agents qui occupent un emploi fonctionnel perçoivent les éléments de rémunération suivants :

- Le traitement indiciaire
- Le supplément familial de traitement (SFT) s'il remplit les conditions de situation familiale
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), versée exclusivement aux fonctionnaires
- La prime de responsabilité le cas échéant,
- Les primes et indemnités afférentes à son grade d'origine et instituée par sa collectivité ou son établissement
- Le régime indemnitaire fixé par son grade d'origine le cas échéant,
- Les avantages en nature et frais de représentation

(Art. 13-1 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 + Art. 12-1 du décret n°90-128 du 9 février 1990)

➔ Le régime indemnitaire fixé par son grade d'origine

Il s'agira d'attribuer du RIFSEEP dans le respect de la délibération ayant instauré le RIFSEEP.

➔ La prime de responsabilité (Décret n° 88-631 du 6 mai 1988)

Les agents qui occupent certains emplois de direction peuvent se voir allouer la prime de responsabilité :

- DGS des régions et départements
- DGS des communes de plus de 2 000 habitants
- Directeurs des établissements publics occupant un emploi fonctionnel

Elle est instaurée par **délibération de l'organe délibérant qui détermine le taux maximum retenu pour la collectivité ou l'établissement. La prime de responsabilité est fixée à 15% maximum du traitement brut.**

Celle-ci est attribuée par arrêté de l'autorité territoriale qui peut retenir un taux inférieur au taux maximum fixé par la délibération.

Cette prime en peut être versée si aucun délibération n'a été prise pour l'instaurer.

Le versement de cette prime est interrompu lorsque le bénéficiaire n'exerce pas, pour quelque raison que ce soit, la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de congé annuel, de maladie ordinaire, de maternité ou de congé pour accident de travail.

La personne chargée de l'intérim du fonctionnaire défaillant peut se voir attribuer le bénéfice de cette prime, dans les mêmes conditions.

Jusqu'au 29 octobre 2022, il semblait que cette prime de responsabilité n'était pas cumulable avec le RIFSEEP. En effet, si selon une fiche de la DGFIP du 12 septembre 2017, le cumul était possible en argumentant que « le RIFSEEP n'est pas exclusif des indemnités propres à la FPT. Ainsi, il n'affecte pas la prime de responsabilité de certains emplois administratifs de direction fondée sur le décret n°88-631 du 6 mai 1988. La prime de responsabilité des emplois fonctionnels est cumulable avec le RIFSEEP ». or il avait été jugé par le tribunal administratif de Lyon (n°2004043 du 19 juillet 2021) que la prime de responsabilité des agents occupant un emploi de direction n'était pas au nombre de celles cumulables avec le RIFSEEP ou qui sont susceptibles de leur être assimilées. Ainsi, est illégale une délibération instaurant le RIFSEEP en tant qu'elle prévoit le maintien du bénéfice de la prime de responsabilité pour les agents occupant un emploi de direction.

Cependant, le décret n°2022-1362 du 26.10.2022 autorise expressément ce cumul Prime de responsabilité/RIFSEEP. En effet, ce décret précise que cette prime de responsabilité n'est pas exclusive des autres primes ou indemnités liées aux fonctions, sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel.

➔ **La prime technique** (Décret n°90-130 du 9 février 1990)

Les DGST ou les DST des communes supérieures à 10 000 habitants peuvent bénéficier d'une prime technique égale à 40% de son traitement brut. Cette prime est exclusive de toutes autres primes ou indemnités, à l'exception de celles ayant le caractère de remboursement de frais.

Le versement de cette prime doit faire l'objet d'une **délibération préalable de l'assemblée délibérante.**

Celle-ci est attribuée par arrêté de l'autorité territoriale qui peut retenir un taux inférieur au taux maximum fixé par la délibération.

➔ **Les autres éléments accessoires obligatoires**

Les agents nommés sur emplois fonctionnels bénéficient du SFT (Supplément Familial de Traitement) et de l'Indemnité de Résidence dans les conditions de droit commun.

3) Avantages en nature et frais de représentation

Les agents occupant des emplois fonctionnels peuvent bénéficier d'avantage en nature dans les conditions prévues par la loi (Art. L. 721-3 du CGFP + Circulaire du ministère de l'intérieur du 20 décembre 1999).

Les avantages en nature sont traditionnellement définis comme des biens ou services fournis ou mis à disposition d'un agent par l'employeur, soit gratuitement, soit moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle, ce qui permet ainsi à l'agent de faire l'économie de tout ou partie des frais qu'il aurait dû supporter à titre privé (fourniture des repas, d'un logement, d'un véhicule...).

L'assemblée délibérante qui attribue de tels avantages doit veiller au respect du principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'Etat, défini à l'Art. 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et par la jurisprudence du Conseil d'Etat, 2 décembre 1994, n°147962.

Ce principe se traduit par le fait que les agents territoriaux ne peuvent bénéficier de prestations venant en supplément de leur rémunération, qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre les agents de l'Etat.

Les agents occupant un emploi fonctionnel peuvent bénéficier de trois avantages en nature :

- Un véhicule
- Un logement
- Des frais de représentation

Les règles sociales et fiscales applicables en matière d'avantage en nature ainsi que les obligations déclaratives incombant à ce titre aux ordonnateurs sont exposées dans une circulaire du 1^{er} juin 2007.

Les agents concernés sont listés à l'article L. 721-3 du CGFP:

- Les Directeurs Général des Services (DGS) et Directeurs Généraux Adjoints des Services (DGAS) des services des départements et des régions
- Les DGS des communes de plus de 5 000 habitants
- Les Directeurs Généraux des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à Fiscalité propre de plus de 20 000 habitants
- Les DGAS des communes ou d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

➔ **Le véhicule de fonction pour nécessité absolue de service**

L'attribution d'un véhicule doit faire l'objet d'une **délibération annuelle**.

- ↳ Art. L. 2123-18-1-1 du CGCT pour les communes
- ↳ Art. L. 3123-19-3 du CGCT pour les départements
- ↳ Art. L. 4135-19-3 du CGCT pour les régions
- ↳ Art. L. 5211-13-1 du CGCT pour les EPCI

Un véhicule professionnel peut être utilisé de trois manières :

- ☞ L'utilisation comme véhicule de service. Il s'agit d'un véhicule à usage partagé avec l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement, et exclusivement professionnel.
- ☞ L'utilisation comme véhicule de service avec remisage à domicile. Il s'agit d'un véhicule à usage partagé avec l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement, et dont l'usage est exclusivement professionnel. Cependant, pour des raisons liées aux missions de l'agent (déplacement en dehors des heures d'ouverture, astreinte...), celui-ci peut être autorisé à remiser le véhicule de service à son domicile, et non au garage ou au parking de la collectivité ou de l'établissement. Cette autorisation émane de l'autorité territoriale qui est délivrée pour une durée d'1 an renouvelable.
- ☞ L'utilisation comme véhicule de fonction. Il s'agit d'un véhicule mis à disposition de manière permanente et exclusive d'un agent en raison de sa fonction. Le véhicule est donc affecté à un usage professionnel et privatif de l'agent.

➔ Le logement de fonction pour nécessité absolue de service

Les agents occupant un emploi fonctionnel peuvent **bénéficier d'un logement de fonction à titre gratuit ou en contrepartie d'une redevance par une convention d'occupation à titre précaire avec astreinte.**

A noter :Une fiche relative aux logements de fonction est disponible sur l'extranet de notre site Internet : <http://www.cdg28.fr/>, rubrique « Fiches thématiques ».

➔ Les frais de représentation

La prise en charge des « frais de représentation » directement par la collectivité ou l'établissement a pour objet de couvrir des dépenses engagées par l'agent à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et dans l'intérêt des affaires de l'employeur.

Ces dépenses recouvrent la mission de représentation exercée par les agents en poste sur les emplois fonctionnels pour le compte de la collectivité, notamment :

- Frais de transport
- Frais de repas
- Frais de réception
- Frais vestimentaires
- Frais informatique et de communication
- Frais de documentation

La prise en charge de ces frais est fixée par délibération de l'assemblée délibérante.

Le remboursement des frais s'effectue sur la base de la production de justificatifs précisant l'objet et la nature de la dépense, dans la limite mensuelle déterminée pour chaque emploi fonctionnel.

Ces remboursements n'ont alors pas le caractère de complément de rémunération et ne sont donc pas soumis au principe de parité.

La prise en charge de ces frais peut s'effectuer sous la forme de forfait.

B- La rémunération d'un contractuel

Les contractuels qui occupent un emploi fonctionnel perçoivent les éléments de rémunération suivants :

- Le traitement indiciaire : L'agent recruté par contrat est nommé et classé à l'un des échelons de la grille indiciaire correspondant à l'emploi fonctionnel, en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle.

L'abattement transfert prime point n'est applicable aux contractuels.

- Le supplément familial de traitement (SFT) s'il remplit les conditions de situation familiale
- La prime de responsabilité le cas échéant,
- Le régime indemnitaire applicable dans la collectivité si la délibération prévoit son bénéfice pour les agents contractuels,
- Les avantages en nature et frais de représentation, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Pour résumer :

	Fonctionnaire détaché	Contractuel
Traitements indiciaires et l'échelle indiciaire	<p>Principe : classement et rémunération à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui de son grade</p> <p>Exceptions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Rémunération à l'échelle indiciaire de son précédent emploi fonctionnel ➔ Rémunération sur son grade d'origine 	Nomination et classement à l'un des échelons correspondant à l'emploi fonctionnel occupé, en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle.
Supplément familial de traitement (SFT)		Oui
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	Oui lorsque les conditions d'octroi sont réunies (cf. fiche thématique sur le site Internet du CDG28)	Non
Régime indemnitaire, sous réserve d'une délibération de l'organe délibérant	<p>Prime de responsabilité pouvant être octroyés aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - DGS des régions et départements - DGS des communes de + 2 000 hts - Directeurs des établissements publics occupant un emploi fonctionnel <p>Fixée dans limite maximum de 15% du traitement brut.</p> <p>Non cumulable avec le RIFSEEP en l'absence de décret permettant le cumul (à venir)</p>	
	<p>Régime indemnitaire (RIFSEEP) fixé par le grade d'origine</p> <p>Non cumulable avec la prime de responsabilité en l'absence de décret permettant le cumul (à venir)</p>	<p>Régime indemnitaire(RIFSEEP) applicable dans la collectivité ou l'établissement</p>
Avantages en nature et frais de représentation	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Logement de fonction pour nécessité absolue de service à titre gratuit ou moyennant une redevance (cf. fiche thématique sur le site Internet du CDG28) ▶ Véhicule de fonction pour nécessité absolue de service ▶ Prise en charge des « frais de représentation » directement par la collectivité ou remboursés sur production de justificatifs. 	