



**LES EMPLOIS FONCTIONNELS
DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
ET LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS**

100 QUESTIONS/RÉPONSES



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

**LES EMPLOIS FONCTIONNELS
DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES
ET LEURS ÉTABLISSEMENTS PUBLICS**

100 QUESTIONS/RÉPONSES

LES EMPLOIS FONCTIONNELS EN CHIFFRES

Environ **7 500 emplois**, c'est le nombre d'emplois fonctionnels qu'on trouve dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics.

36 % de ces emplois fonctionnels, soit **2 720** postes sont situés dans les grandes collectivités et grands établissements.

84 %, c'est le pourcentage de fonctionnaires territoriaux qui occupent un emploi fonctionnel. 11 % sont des contractuels et 4 % des fonctionnaires de l'État.

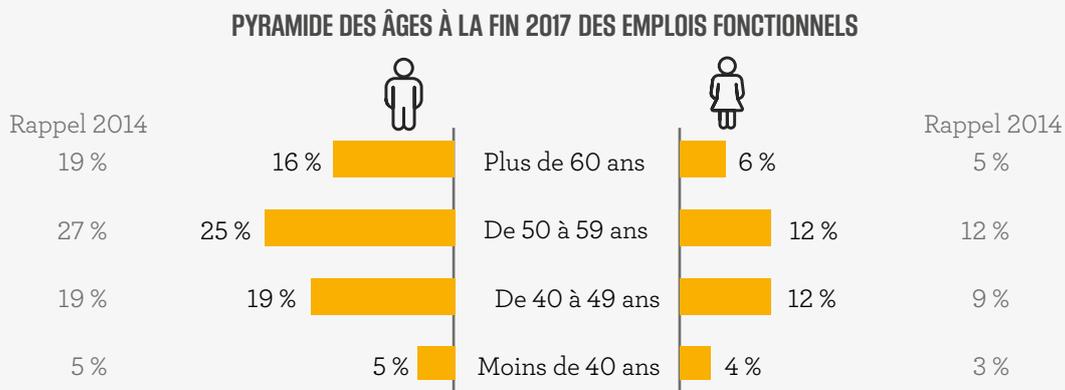
37 % des emplois fonctionnels sont occupés par des membres du cadre d'emplois des attachées et attachés territoriaux.

34 % des administratrices et administrateurs territoriaux occupent un emploi fonctionnel.

34,4 %, c'est le taux de féminisation des emplois fonctionnels en 2017.

Il progresse de **5,3 points** par rapport à 2014 où il s'élevait à 29,1 %.

52 ans, c'est l'âge moyen des membres du cadre d'emplois des attachées et attachés territoriaux.



59 %, c'est la part des plus de 50 ans parmi les emplois fonctionnels.

Ce pourcentage a nettement baissé par rapport à 2014 où il était de **63,3 %**.

POUR EN SAVOIR PLUS :

Emplois de direction dans les grandes collectivités territoriales au 31 décembre 2017

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	5
<hr/>	
PARTIE I – PRÉSENTATION DES PRINCIPALES RÈGLES RELATIVES AUX EMPLOIS FONCTIONNELS	6
1.1 LA NOTION D'EMPLOI FONCTIONNEL	6
1.2 LE RECRUTEMENT SUR EMPLOIS FONCTIONNELS	10
1.3 LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES FONCTIONNAIRES NOMMÉS SUR EMPLOIS FONCTIONNELS	17
1.4 LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS AFFECTÉS À DES EMPLOIS FONCTIONNELS	22
1.5 LES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES AUX EMPLOIS FONCTIONNELS	27
1.6 LA CESSATION DE FONCTION DES DÉTENTEURS D'UN EMPLOI FONCTIONNEL	32
<hr/>	
PARTIE II – TEST DE CONNAISSANCES	49
<hr/>	
PARTIE III – BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE	55
1. EMPLOIS FONCTIONNELS, DE QUOI PARLE-T-ON ?	55
2. LES DÉBATS AUTOUR DES DERNIÈRES RÉFORMES LÉGISLATIVES	56
<hr/>	
PARTIE IV – RECUEIL DES PRINCIPAUX TEXTES RELATIFS AUX EMPLOIS FONCTIONNELS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	58
1. EXTRAITS DES PRINCIPALES LOIS RELATIVES AUX EMPLOIS FONCTIONNELS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	58
LOI n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Extrait)	58
LOI n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (extrait)	60
LOI n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes (extrait)	66
2. EXTRAITS DES PRINCIPAUX DÉCRETS RELATIFS AUX EMPLOIS FONCTIONNELS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	66
DÉCRET n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administratrices et administrateurs territoriaux (extrait)	66
DÉCRET n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux (extrait)	67
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	68
DÉCRET n° 87-1102 du 30 décembre 1987 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés	78
DÉCRET n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie (extrait)	79

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	79
DÉCRET n° 90-129 du 9 février 1990 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable 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	84
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.....	84
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	86
DÉCRET n° 88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale	87
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.	88
DÉCRET n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale (extraits).....	89
DÉCRET n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 6 du 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	90
DÉCRET n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du 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	92
DÉCRET n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.....	93
DÉCRET n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique	96
DÉCRET n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (extrait).....	101
DÉCRET n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (extrait)	102
DÉCRET n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (extrait).....	103
DÉCRET n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires(extrait).....	108
NOTE D'INFORMATION du 4 août 2017 relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la fonction publique territoriale.....	110
NOTE D'INFORMATION du 4 août 2017 relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale	117

PARTIE V – FICHE DU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS	122
DIRECTEUR OU DIRECTRICE GÉNÉRAL DE COLLECTIVITÉ OU D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC	122
DIRECTEUR OU DIRECTRICE GÉNÉRAL ADJOINT DE COLLECTIVITÉ OU D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC	125

AVANT-PROPOS

Pour les plus hauts emplois de direction administrative ou technique des collectivités territoriales, le législateur a décidé, dès 1984, de placer les agents qui les occupent sous un régime spécifique appelé « fonctionnel ». Ils sont, aujourd'hui, un peu plus de 7 500 agents à occuper ce type d'emploi au sein des collectivités territoriales d'après une étude récente réalisée par l'observatoire de la fonction publique du CNFPT.

En charge de la direction générale des services des collectivités territoriales, les emplois fonctionnels sont placés dans une relation de grande proximité avec l'exécutif territorial entre sphère politique et sphère administrative. Ils constituent, avec le directeur ou la directrice de cabinet, les premiers collaborateurs de l'autorité territoriale. Une confiance absolue est donc nécessaire entre eux.

Ce positionnement qui situe les emplois fonctionnels à la jonction de l'administratif et du politique, justifie donc que certaines règles spécifiques leur soient appliquées notamment en matière de recrutement, de déroulement de carrière, de rémunération et de cessation de fonction.

À l'approche des prochaines élections municipales de mars 2020, le CNFPT a souhaité réaliser, dans le cadre de ses missions statutaires et de ses missions de formation et en partenariat avec le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT), un guide pratique présentant les fondamentaux à connaître dès lors que l'on occupe un emploi fonctionnel.

Ce guide est structuré autour de 100 questions-réponses afin de vous fournir les informations les plus opérationnelles possibles.

Ce guide tient compte des modifications opérées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elles sont mises en valeur dans le document à travers un pictogramme.

Il contient les principaux textes législatifs et réglementaires applicables aux emplois fonctionnels sous forme d'extraits ou en version intégrale, met également en valeur les principales décisions jurisprudentielles rendues en la matière.

Enfin, ce guide servira de support pédagogique aux différentes journées d'actualité dédiées aux emplois fonctionnels que le CNFPT va organiser, en partenariat avec le SNDGCT de novembre 2019 à juin 2020 sur l'ensemble du territoire national.

En espérant que cette publication répondra pleinement à vos attentes.

AVEC LA PARTICIPATION DU



PARTIE I

PRÉSENTATION DES PRINCIPALES RÈGLES RELATIVES AUX EMPLOIS FONCTIONNELS

1.1 LA NOTION D'EMPLOI FONCTIONNEL

Les emplois fonctionnels instaurés dans la fonction publique territoriale dès 1984 sont des emplois pouvant être créés et occupés par des fonctionnaires par voie de détachement ou par des contractuels en recrutement direct. L'occupation de ces emplois est temporaire. La fonctionnalité de ces emplois permet aux exécutifs (maires, présidents de conseil départemental, régional, d'EPCI, ...) de formaliser une relation de confiance avec les agents en raison, notamment, des missions spécifiques de direction qui leur sont confiées, mais aussi des conditions dans lesquelles ces autorités peuvent mettre fin aux fonctions sur l'emploi fonctionnel.

1 Qu'est-ce qu'un emploi fonctionnel ?

Un emploi fonctionnel est un emploi de direction, administratif ou technique. C'est un emploi permanent créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public. La création de ces emplois est toutefois subordonnée au respect de seuils démographiques.

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés sont limitativement énumérés par l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

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 revanche, dans ce cadre, conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, celui-ci doit créer l'emploi fonctionnel qui sera inscrit au tableau des effectifs et lui attribuer les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent.

Les emplois fonctionnels de direction ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires détachés sur ces emplois ; ou, le cas échéant, dans les conditions fixées par l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, par des contractuels.

La notion d'emploi fonctionnel est liée à celle de seuils démographiques. Ceux-ci sont fixés par la loi ou par un décret. En dessous de ces seuils, l'emploi correspondant ne peut être pourvu que par un fonctionnaire dans le cadre des fonctions afférentes à son grade, et dans les mêmes conditions que s'il occupait un autre emploi au sein des services, de sorte qu'il est alors rémunéré sur l'échelle indiciaire de son grade. Il peut également être pourvu par un agent contractuel en application des dispositions de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 précitée (lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté).

2 Y a-t-il une obligation de créer un emploi fonctionnel ?

Aucune disposition légale ou réglementaire n'oblige une collectivité ou un établissement territorial à créer un ou des emplois fonctionnels. Il arrive ainsi que certains maires remplissent eux-mêmes, à titre gracieux ou au titre des indemnités d'élue ou élu, ces fonctions. En revanche, pour recruter sur un tel emploi, celui-ci doit être créé au tableau des effectifs, qu'il s'agisse d'un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement détaché en interne, ou d'un fonctionnaire détaché d'une autre collectivité ou administration, ou encore d'un contractuel.

3 Quel est l'organe compétent, au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, pour créer ou supprimer un emploi fonctionnel ?

En application des dispositions de l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, il revient à l'assemblée délibérante de créer ou supprimer les emplois, y compris les emplois fonctionnels.

C'est à l'autorité territoriale (maire, président de conseil départemental, régional, d'établissement public) qu'il revient de nommer les titulaires de ces emplois.

4 Quelle est la liste des emplois fonctionnels ?

Cette liste figure à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 précité, complété par le décret n° 88-546 du 6 mai 1988. Elle dépend largement de seuils démographiques. Il s'agit des emplois de :

- directeur ou directrice général des services, directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- directeur général des services, directeur ou directrice général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ;
- directeur ou directrice général des services techniques ou directeur ou directrice des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ;
- directeur ou directrice général, directeur ou directrice général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- directeur ou directrice général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité à propre de plus de 10 000 habitants ;
- directeur ou directrice général, directeur ou directrice général adjoint et directeur ou directrice de délégation du CNFPT ;
- directeur ou directrice départemental, directeur ou directrice départemental adjoint de SDIS ;
- directeur ou directrice général et directeur ou directrice général adjoint des établissements publics suivants :
 - 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 ou directrice et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice adjoint,
 - syndicats d'agglomération nouvelle dont la population totale des communes regroupées est supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice adjoint,
 - syndicats intercommunaux, syndicats mixtes 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 ou directrice et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice adjoint,
 - centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne d'Île-de-France,
 - centres départementaux de gestion 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,
 - centres communaux et intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice et de plus de 20 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice adjoint.

5 Le nombre d'emplois fonctionnels dans une collectivité territoriale ou un établissement public local est-il limité ?

La loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012 avait entendu encadrer le nombre d'emplois fonctionnels de directeurs et directrices généraux adjoints des services selon l'importance démographique de la collectivité ou de l'établissement, en créant l'article 53-1 au sein de la loi du 26 janvier 1984 précitée, mais son décret d'application n'a, à ce jour, jamais été publié.

6 Une collectivité territoriale peut-elle créer un emploi fonctionnel à temps non complet ?

Aucune disposition législative n'interdit la création d'emplois fonctionnels à temps non complet par les assemblées délibérantes, eu égard aux nécessités de service. Pour autant, il conviendra de consulter les décrets d'application relatifs aux dispositions des articles 104 et suivants de la loi du 26 janvier 1984 précitée, modifiée par la loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique.

7 Comment sont référencés les emplois fonctionnels ?

Les emplois fonctionnels sont référencés sous forme de fiches métiers dans le répertoire national des métiers territoriaux établi par le CNFPT (voir ces fiches page 122 et suivantes).

Il s'agit des fiches de :

- directeur ou directrice ou directeur ou directrice général de collectivité ou d'établissement public (<http://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/metier/details/A1A-01>) ;
- directeur ou directrice ou directeur ou directrice général adjoint de collectivité ou d'établissement public (<http://www.cnfpt.fr/evoluer/lemploi-fpt/le-repertoire-des-metiers/metier/details/A1A-02>).

8 Comment s'apprécient les seuils démographiques ?

Le critère essentiel est celui, notamment pour les communes, du nombre d'habitants.

L'article 1^{er} II du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 définit, pour la création des emplois fonctionnels, les conditions d'assimilation de certaines collectivités et de certains établissements aux communes et aux départements :

- les métropoles, les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, les communautés urbaines et leurs principales villes-centres, les communautés d'agglomération ou d'agglomération nouvelle, les syndicats d'agglomération nouvelle et les communautés de communes sont assimilés à des communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées ;
- le CNFPT est assimilé à un département de plus de 900 000 habitants ;
- les centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne de la région Île-de-France sont assimilés à un département de plus de 900 000 habitants ;
- les centres départementaux de gestion sont assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XI du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité, en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 et relevant de leur ressort ;
- les syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales et de groupements de ces collectivités dont les compétences, l'importance du budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer le permettent, sont assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ;
- les centres communaux et intercommunaux d'action sociale dont l'importance du budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer le permettent, sont assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants.

En outre, pour l'application de ces dispositions (art. 1^{er} III, IV et V du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité) :

- l'emploi de directeur ou directrice de caisse de crédit municipal est assimilé à un emploi de DGS de commune dans les conditions fixées à l'annexe XII du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 ;
- l'emploi de directeur ou directrice de délégation du CNFPT ne peut être assimilé à un emploi supérieur à celui de DGA d'un département de plus de 900 000 habitants ;
- les mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille sont assimilées à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XIII du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 ;
- les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence sont assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XIV du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité.

Dans le cas d'une assimilation au nombre d'habitants d'une commune, il appartient à l'assemblée délibérante des établissements de fixer cette assimilation par délibération, soumise au contrôle de légalité, et le cas échéant, au juge ou à la juge administratif. D'un contrôle restreint limité à la censure

d'une éventuelle erreur manifeste d'appréciation, le juge administratif est passé à un contrôle normal. Ainsi, il vérifie désormais la stricte adéquation entre la décision d'assimilation et les données matérielles qui la justifient (CE, 6 octobre 1995, req. n° 108600).

CE, 6 OCTOBRE 1995, N° 108600

« Considérant que, par une délibération du 6 février 1987, le comité syndical du syndicat intercommunal à vocation multiple de solidarité du pays Thouarsais a décidé de doter l'emploi de son secrétaire général de l'échelle indiciaire afférente à l'emploi de secrétaire général des communes de 20 000 à 40 000 habitants ; que si la population totale des communes pour le compte desquelles le syndicat exerce des attributions en matière notamment de collecte et de traitement des ordures ménagères, de transports scolaires et de développement agricole s'élève à 40 000 personnes, cet établissement public n'est, ni par le montant de son budget ni par les effectifs qu'il emploie, assimilable à une commune de plus de 20 000 habitants ; que la délibération susmentionnée du 6 février 1987 est, dès lors, entachée d'illégalité et n'a pu légalement fonder l'arrêté en date du 27 février 1987 par lequel le président du SIVOM de solidarité du pays Thouarsais a nommé son secrétaire général, M. X., secrétaire général des communes de 20 000 à 40 000 habitants. »

9 Le surclassement démographique d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local a-t-il une influence sur les emplois fonctionnels ?

En application des dispositions des deux derniers alinéas de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, une demande de surclassement démographique est ouverte :

- aux communes classées « stations classées du tourisme » ;
- aux communes et EPCI comportant une zone urbaine sensible.

Ce surclassement permet de recruter des fonctionnaires d'un grade supérieur, ou de créer des emplois fonctionnels supérieurs à ce que permet le seuil démographique recensé de la collectivité ou de l'établissement local.

10 De quelles délégations un agent occupant un emploi fonctionnel peut-il bénéficier de la part de l'exécutif ?

L'article L. 2122-19 du CGCT dispose que « le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature :

- 1° Au directeur général des services et au directeur général adjoint des services de mairie ;
- 2° Au directeur général et au directeur des services techniques (...).

L'article L. 3221-3 du CGCT prévoit que « le président du conseil départemental est le chef des services du département. Il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, donner délégation de signature en toute matière aux responsables desdits services ».

L'article L. 4231-3 du CGCT indique que « le président du conseil régional est le chef des services de la région. Il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, donner délégation de signature en toute matière aux responsables desdits services ».

L'article L. 5211-9 du CGCT prévoit que le « président d'un EPCI peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature au directeur général des services, au directeur général adjoint des services, au directeur général des services techniques, au directeur des services techniques et aux responsables de service. La délégation de signature donnée au directeur général des services, au directeur général adjoint des services, au directeur général des services techniques, au directeur des services techniques et aux responsables de service peut être étendue aux attributions confiées par l'organe délibérant au président en application de l'article L. 5211-10(*), sauf si cet organe en a décidé autrement dans la délibération déléguant ces attributions au président. Ces délégations subsistent tant qu'elles ne sont pas rapportées. »

Le Maire peut être autorisé à faire de même par le conseil municipal et déléguer sa signature en ce domaine au directeur ou directrice général des services (CAA de Nancy, 7 août 2003, n° 98NC01059).

CAA DE NANCY, 7 AOÛT 2003, N° 98NC01059

« Aux termes de l'article L.2122-23 du même code (code général des collectivités territoriales) : les décisions prises par le maire en vertu de l'article L. 2122-22 sont soumises aux mêmes règles que celles qui sont applicables aux délibérations des conseils municipaux portant sur les mêmes objets. Sauf

disposition contraire dans la délibération du conseil municipal portant délégation, les décisions prises en application de celle-ci doivent être signées personnellement par le maire, nonobstant les dispositions des articles L. 2122-17 et L. 2122-19. Sauf disposition contraire dans la délibération, les décisions relatives aux matières ayant fait l'objet de la délégation sont prises, en cas d'empêchement du maire, par le conseil municipal (.); qu'il résulte de ces dispositions que les pouvoirs délégués au maire par le conseil municipal en vertu de l'article L. 2122-22 du code général des collectivités territoriales peuvent faire l'objet d'une subdélégation lorsque cette dernière est prévue dans la délibération du conseil municipal portant délégation. »

(* Il s'agit des attributions de l'organe délibérant à l'exception :

- 1° Du vote du budget, de l'institution et de la fixation des taux ou tarifs des taxes ou redevances ;
- 2° De l'approbation du compte administratif ;
- 3° Des dispositions à caractère budgétaire prises par un établissement public de coopération intercommunale à la suite d'une mise en demeure intervenue en application de l'article L. 1612-15 ;
- 4° Des décisions relatives aux modifications des conditions initiales de composition, de fonctionnement et de durée de l'établissement public de coopération intercommunale ;
- 5° De l'adhésion de l'établissement à un établissement public ;
- 6° De la délégation de la gestion d'un service public ;
- 7° Des dispositions portant orientation en matière d'aménagement de l'espace communautaire, d'équilibre social de l'habitat sur le territoire communautaire et de politique de la ville.

Aucune disposition de la loi du 26 janvier 1984 ne définit les emplois fonctionnels. Seuls les articles 2 des décrets du 30 décembre 1987 et du 9 février 1990 précités, mentionnent, de façon générale les missions des DGS, DGA, DGST et DST.

Ainsi, par exemple, un DGS n'a pas de compétence légalement reconnue pour préparer les actes de l'administration ou pour assurer le secrétariat des séances de l'assemblée délibérante. Il ne siège pas de droit à la commission administrative paritaire, ni au comité technique. Il ne peut pas siéger en qualité à la commission d'appel d'offres. Les dispositions de l'article L. 1411-5 indiquent que « Peuvent participer à la commission, avec voix consultative, des personnalités ou un ou plusieurs agents de la collectivité territoriale ou de l'établissement public désignés par le président de la commission, en raison de leur compétence dans la matière qui fait l'objet de la délégation de service public. »

Par ailleurs, l'article 29 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, indique que « Le président de la commission peut désigner le directeur général des services ou son représentant ou, lorsque la commission administrative paritaire est placée auprès d'un centre de gestion, le directeur général du centre de gestion ou son représentant pour l'assister lors de la réunion de la commission administrative paritaire. »

À l'occasion des débats législatifs relatifs à la loi dite de transformation de la fonction publique, un amendement avait été adopté. Il indiquait qu'un décret précisera « les fonctions exercées par le directeur général des services des collectivités et établissements publics de coopération intercommunale [...] ». Cet amendement visait à clarifier le rôle dévolu aux directeurs et directrices généraux des services des collectivités territoriales et des EPCI. Consécutivement, un communiqué de l'AMF rappelait que : « les maires et présidents d'intercommunalité de France n'accepteront jamais que leur soit imposé le transfert de leurs prérogatives d'employeurs. Ils rappellent, en application du principe de libre d'administration, qu'il leur appartient de définir les missions confiées à leur directeur général des services ». Cet amendement a été retiré par le Sénat et n'a pas été repris par la commission mixte paritaire.

1.2 LE RECRUTEMENT SUR EMPLOIS FONCTIONNELS

Le recrutement sur emplois fonctionnels est fixé par la loi du 26 janvier 1984. En principe, il ne peut s'opérer que par détachement de fonctionnaires en position d'activité. Cependant, à titre dérogatoire, la loi permet, s'agissant de certains emplois fonctionnels, de recourir à des contractuels de droit public.

11 Les emplois fonctionnels sont-ils soumis aux exigences de déclaration de vacance d'emploi ?

L'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que : « Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette

création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou le cas échéant, et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre I^{er} du statut général des fonctionnaires. »

Ces dispositions s'appliquent aux emplois fonctionnels, y compris en cas de recrutement au titre de l'article 47 et lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de détachement ou de contrat.

12 Comment est recruté un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel ?

Le détachement est le seul mode d'occupation de l'emploi fonctionnel par un fonctionnaire.

Il peut intervenir :

- d'une collectivité ou d'un établissement à un autre, avec retour à la collectivité ou à l'établissement d'origine à l'issue du détachement ;
- ou à l'intérieur de la même collectivité ou de l'établissement, soit lorsque l'agent y occupait antérieurement un emploi correspondant à son grade, soit lorsqu'il y est recruté par mutation préalable au détachement.

En outre, l'article 4 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité, dispose que « le fonctionnaire recruté dans un cadre d'emplois en vue d'occuper [un emploi fonctionnel], est détaché dans cet emploi à l'issue du stage prévu par le statut particulier du cadre d'emplois. »

Toutefois, l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de « transformation de la fonction publique » prévoit :

« Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois. »

La déclaration de vacance d'emploi, prévue à l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, s'applique au recrutement sur emploi fonctionnel qu'il s'agisse d'un recrutement d'un fonctionnaire ayant muté préalablement à son détachement sur emploi fonctionnel ou d'un détachement directement sur un emploi fonctionnel (CE, 30 novembre 2011, req. n° 322639).

13 Quels grades ont vocation à occuper un emploi fonctionnel administratif ?

Ce sont les articles 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité qui définissent les correspondances entre grades et emplois administratifs de direction.

Ainsi, l'article 6 prévoit que seuls les administratrices et administrateurs territoriaux, les conservatrices et conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservatrices et 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 (par exemple dans la fonction publique territoriale : les médecins territoriaux, les médecins et pharmaciennes et pharmaciens des sapeuses-pomprières et sapeurs-pompier professionnels) peuvent être détachés dans un emploi de :

1. Directeur ou directrice général des services d'une commune de plus de 40 000 habitants ;
2. Directeur ou directrice général adjoint des services d'une commune de plus de 150 000 habitants ;
3. Directeur ou directrice général des services des départements ;
4. Directeur ou directrice général adjoint des services des départements ;
5. Directeur ou directrice général des services des régions ;
6. Directeur ou directrice général adjoint des services des régions.



Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieures et ingénieurs hospitaliers ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont titulaires au moins du grade d'ingénieures et ingénieurs hospitalier en chef de 1^{ère} 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 999 peuvent être détachés dans un emploi de :

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

De plus, l'article 7 indique que seuls les fonctionnaires de catégorie A peuvent être détachés dans un emploi de :

1. Directeur ou directrice général des services d'une commune de 2 000 à 40 000 habitants ;
2. Directeur ou directrice général adjoint des services d'une commune de 10 000 à 150 000 habitants.

14 Quels grades ont vocation à occuper un emploi fonctionnel technique ?

Les articles 5 à 7 du décret n° 90-128 du 9 février 1990 déterminent quels sont les fonctionnaires qui peuvent accéder, par voie de détachement, aux emplois techniques de direction. Le détachement dans ces emplois est réservé à des fonctionnaires issus d'un corps ou d'un cadre d'emplois technique.

Ainsi, peuvent être détachés dans un emploi de directeur ou directrice général services techniques (DGST) des communes et des EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants (article 5) :

- les fonctionnaires titulaires du grade d'ingénieur ou ingénieure territorial en chef ;
- les fonctionnaires titulaires d'un grade relevant d'un corps doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors-échelle B et ayant statutairement vocation à occuper les fonctions mentionnées à l'article 2 du statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs et ingénieures territoriaux.

Peuvent être détachés dans un emploi de DGST des communes et des EPCI à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants (article 6) :

- les fonctionnaires titulaires du grade d'ingénieur ou ingénieure territorial principal ou d'ingénieur ou ingénieure territorial en chef ;
- les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 966 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du statut particulier des ingénieurs territoriaux.

Peuvent être détachés dans un emploi de directeur ou directrice des services techniques (DST) des communes et de DGST des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants (article 7) :

- les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur territorial ou d'ingénieur territorial principal ;
- les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 750 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du statut particulier des ingénieurs et ingénieures territoriaux.

En outre, seuls les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur ou ingénieure ou d'ingénieur ou ingénieure principal du cadre d'emplois des ingénieurs et ingénieures territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 750 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieures et ingénieurs territoriaux peuvent être détachés sur un emploi de DST des communes et de DGST des EPCI à fiscalité propre de 10 000 à 20 000 habitants (article 7-1).

15 Un emploi fonctionnel peut-il être doublement détaché à l'occasion d'une promotion interne ?

Suite à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, prévoit, qu'à compter de la publication d'un décret d'application :

« Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois. »



Ainsi, un membre du cadre d'emplois des attachées et attachés territoriaux, détaché sur un emploi fonctionnel, lauréat de l'examen professionnel d'administrateur ou administratrice au titre de la promotion interne, pourra, tout en restant détaché sur son emploi fonctionnel, être détaché dans le grade d'administrateur ou administratrice en qualité de stagiaire.

16 Les emplois fonctionnels sont-ils ouverts aux agents contractuels ?

Pour certains emplois fonctionnels peut être recrutée toute personne, extérieure ou non à la fonction publique, remplissant les conditions de niveau exigées. Si le candidat retenu est un fonctionnaire, il doit au préalable avoir été mis en position de disponibilité par sa collectivité ou établissement d'origine.

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.

L'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, modifié par la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit désormais expressément que le contrat est conclu pour une durée déterminée et qu'il ne peut être reconduit en contrat à durée indéterminée. En outre, l'accès à un tel emploi ne peut pas entraîner la titularisation de l'agent dans un grade. Ces dispositions entrent en vigueur au lendemain de la publication du décret d'application de l'article 15 de la loi du 6 août 2019 précitée.

17 Quels sont les emplois fonctionnels ouverts au recrutement direct ?

L'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 2 du décret n° 88-545 du 6 mai 1988 en fixent la liste. Il s'agit des emplois de :

- directeur ou directrice général et directeur ou directrice général adjoint des services des départements et des régions ;
- directeur ou directrice général des services et directeur ou directrice général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- directeur ou directrice général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants ;
- directeur ou directrice des établissements publics suivants :
 - CNFPT,
 - centres interdépartementaux de gestion de la petite et de la grande couronne d'Île-de-France ; métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle et communautés d'agglomération nouvelle dont la somme des populations des communes regroupées est supérieure à 80 000 habitants,
 - caisses de crédit municipal ayant le statut d'établissement public industriel et commercial ou habilitées à exercer les opérations de crédit mentionnées au 2^e alinéa de l'article 1^{er} du décret n° 55-622 du 20 mai 1955,
 - syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités et assimilables à une commune de plus de 80 000 habitants au regard de leurs compétences, de l'importance de leur budget, du nombre et de la qualification des agents à encadrer,
 - centres communaux et intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 80 000 habitants.

Toutefois, au lendemain de la publication du décret d'application de l'article 15 de la loi du 6 août 2019, la liste des emplois concernés est élargie (le seuil démographique au-delà duquel il sera possible de recruter directement des agents contractuels est abaissé à 40 000 habitants) :

- directeur ou directrice général des services et directeur général adjoint des services des départements et des régions ou des collectivités exerçant les compétences des départements ou des régions ;
- directeur ou directrice général des services, directeur ou directrice général adjoint des services et directeur ou directrice général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ;



- directeur ou directrice général des établissements publics dont la liste est fixée par l'article 2 du décret du 6 mai 1988 qui sera modifié en conséquence.

18 Quelles sont les conditions de recrutement direct sur les emplois fonctionnels ?

Le décret n° 88-545 du 6 mai 1988 précité, précise que les personnes recrutées selon cette procédure doivent remplir l'une ou l'autre de ces deux conditions :

- soit être titulaires d'un diplôme national sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent ;
- soit avoir effectivement exercé pendant cinq ans des fonctions du niveau de la catégorie A dans un établissement ou une administration publics ou avoir eu pendant la même durée la qualité de cadre au sens de la convention collective de travail dont elles relevaient.

En outre, l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit qu'un décret précisera les modalités de sélection des candidats aux emplois autres que ceux de directeur ou directrice général des services permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

19 Quelle est la procédure à suivre en cas de renouvellement du contrat d'un emploi fonctionnel pourvu par recrutement direct ?

Le renouvellement d'un contrat d'un agent recruté au titre de l'article 47 obéit aux mêmes règles que celles applicables au primo recrutement. Il convient, notamment de déclarer l'emploi vacant conformément aux dispositions de l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984.

À noter que la loi du 6 août 2019 précitée, modifiant l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée, prévoit qu'à l'exception (...) des emplois de directeur général des services mentionnés aux 1° et 2° de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée [DGS des régions, des départements et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (...)], le recrutement d'agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics. Un décret en Conseil d'État prévoit les modalités de cette procédure, qui peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat. L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et de la création de ces emplois.

À noter cependant, que le Conseil constitutionnel saisi, avant sa promulgation, par des parlementaires d'opposition, de la loi dite de transformation de la fonction publique, a indiqué dans sa décision du 1^{er} août 2019 (n° 2019-790 DC) qu'il « appartient aux autorités compétentes, sous le contrôle du juge, de fonder leur décision de nomination sur la capacité des intéressés à remplir leur mission, y compris pour les emplois pour lesquels la procédure mentionnée [ci-dessus, à savoir les emplois de DGS et DGA des régions, et départements et DGS, DGA et DGST des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, recrutés au titre de l'article 47 précité], ne s'applique pas. »

CE, 30 NOVEMBRE 2011, N° 322639

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que si l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale introduit une dérogation aux modalités de nomination mentionnées par son article 41 en prévoyant la voie du recrutement direct pour certaines catégories d'emplois, celui-ci ne dispense pas du respect de l'obligation, prescrite par ce même article 41, d'assurer la publicité des créations ou vacances d'emploi ; que, dès lors, en jugeant que la méconnaissance de cette formalité, qui conditionne la légalité des recrutements effectués par les collectivités territoriales, n'était pas de nature à entraîner l'annulation pour excès de pouvoir de l'arrêté de nomination attaqué, le tribunal administratif de Bastia a commis une erreur de droit ; que, par suite, M. B est fondé à demander l'annulation du jugement attaqué. »

20 Un détenteur d'un emploi fonctionnel peut-il être DGS d'une commune et d'une intercommunalité incluant cette commune ?

L'article L. 5211-4-2 du CGCT prévoit qu'en « dehors des compétences transférées, un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux, peuvent se doter de services communs, chargés de l'exercice de missions fonctionnelles ou opérationnelles, dont l'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'État ».



Toutefois, sauf dans un cas particulier prévu par l'article 66 de la loi du 26 janvier 1984 précitée (voir question 12), le double détachement d'un emploi fonctionnel n'est pas prévu par le statut. Il en est de même pour un fonctionnaire en détachement : ainsi, un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel ne peut être mis à disposition d'une autre collectivité ou d'un autre établissement. En effet, au titre de l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984, celle-ci est réservée aux fonctionnaires en activité.

21 Un DGS peut-il assurer en même temps les fonctions de directeur ou directrice de cabinet ?

Non, l'article 2 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987, relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales dispose que « la qualité de collaborateur de cabinet d'une autorité territoriale est incompatible avec l'affectation à un emploi permanent d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public relevant de la loi du 26 janvier 1984 » (précitée).

22 En matière électorale, quelles sont les règles d'inéligibilité et d'incompatibilité applicables aux emplois fonctionnels ?

L'inéligibilité consiste en l'impossibilité pour un agent public de déposer candidature pour une élection à un mandat. L'incompatibilité repose sur un choix de l'agent, s'il est élu, entre la conservation de son activité publique ou le mandat.

S'agissant des inéligibilités, l'article L. 231 du code électoral énonce que ne peuvent être élus conseillers et conseillères municipaux dans les communes situées dans le ressort où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de six mois :

- d'une part : « Les personnes exerçant, au sein du conseil régional, du conseil départemental, de la collectivité de Corse, de la collectivité de Guyane ou de Martinique, d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou de leurs établissements publics, les fonctions de directeur général des services, directeur général adjoint des services, directeur des services, directeur adjoint des services ou chef de service, ainsi que les fonctions de directeur de cabinet, directeur adjoint de cabinet ou chef de cabinet en ayant reçu délégation de signature du président, du président de l'assemblée ou du président du conseil exécutif » ;
- d'autre part : « Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. »

En application des dispositions de l'article L. 195 du code électoral, ne peuvent être élus membres du conseil départemental : « les directeurs généraux, les directeurs, les directeurs adjoints, les chefs de service et les chefs de bureau de conseil départemental et de conseil régional dans la circonscription où ils exercent ou ont exercé leurs fonctions depuis moins d'un an (...). »

S'agissant des conseillers et conseillères régionaux, l'article L. 340 du code électoral indique que ne sont pas éligibles les « personnes énumérées aux articles L. 195 et L. 196, lorsque leurs fonctions concernent ou ont concerné tout ou partie du territoire de la région. »

En outre, l'article L. 237-1 du même code précise que « le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale ou de ses communes membres. »

23 L'autorité territoriale peut-elle embaucher un membre de sa famille sur un emploi fonctionnel ?

L'article 15 de la loi n° 2017-1339 du 15 septembre 2017 pour la confiance dans la vie politique a modifié l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, qui fixe le statut des collaborateurs de cabinet. L'autorité territoriale, soit le chef de l'exécutif de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, a interdiction de compter parmi les membres de son cabinet les membres les plus proches de sa famille : son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin, ses parents et enfants ou ceux de son conjoint. Le champ d'application de la loi porte donc uniquement sur les collaborateurs de cabinet. Les fonctionnaires territoriaux et les détenteurs d'emplois fonctionnels, en particulier, ne relèvent donc pas de ces dispositions.

Pour autant, le recrutement par une autorité territoriale d'un membre de sa famille en qualité d'agent de la collectivité n'est pas exempt d'un risque pénal résultant de l'intérêt moral qu'aurait cette autorité à recruter un membre de sa famille, ainsi que le montre la jurisprudence administrative et judiciaire. Il ressort de celle-ci que le juge, pour apprécier la prise illégale d'intérêts, prend en considération le respect de la procédure de recrutement (publicité de la vacance de poste, délai raisonnable préalable au recrutement permettant de recevoir des candidatures), l'adéquation entre la formation

et l'expérience professionnelle de l'agent et l'emploi à pourvoir, et, lorsqu'il s'agit de recruter un agent contractuel, l'absence de candidature d'un fonctionnaire en application de la réglementation. En ce qui concerne l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le « délit est caractérisé par la prise d'un intérêt matériel ou moral, direct ou indirect, et se consomme par le seul abus de la fonction, indépendamment de la recherche d'un gain ou de tout autre avantage personnel » (Cour de cassation, 21 juin 2000, n° 99-86871). C'est ainsi que le juge pénal sanctionne l'élue ou l' élu qui a recruté ses deux enfants comme agents contractuels de la collectivité. En privilégiant les intéressés au mépris des prescriptions légales, il a pris un intérêt moral dans l'attribution de ces deux postes, alors qu'il avait la surveillance de ces opérations et en assurait le paiement. La circonstance que de tels recrutements auraient constitué une pratique courante dans les collectivités territoriales n'exonère pas l'élue ou l' élu du respect de la loi (Cour de cassation, 8 mars 2006, n° 05-85276).

L'occupation d'un emploi fonctionnel par un membre de la famille d'une autorité territoriale expose encore davantage cet agent au risque de conflit d'intérêts. L'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée, également applicable aux contractuels précise que « le fonctionnaire veille à faire cesser immédiatement ou à prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver. Au sens de la présente loi, constitue un conflit d'intérêts 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 de ses fonctions. »

L'article L. 1111-1-1 du code général des collectivités territoriales dispose quant à lui :

« Les élus locaux sont les membres des conseils élus au suffrage universel pour administrer librement les collectivités territoriales dans les conditions prévues par la loi. Ils exercent leur mandat dans le respect des principes déontologiques consacrés par la présente charte de l' élu local.

Charte de l' élu local

1. L' élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité.
2. Dans l'exercice de son mandat, l' élu local poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier.
3. L' élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organe délibérant dont il est membre, l' élu local s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote.
4. L' élu local s'engage à ne pas utiliser les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat ou de ses fonctions à d'autres fins.
5. Dans l'exercice de ses fonctions, l' élu local s'abstient de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat et de ses fonctions.
6. L' élu local participe avec assiduité aux réunions de l'organe délibérant et des instances au sein desquelles il a été désigné.
7. Issu du suffrage universel, l' élu local est et reste responsable de ses actes pour la durée de son mandat devant l'ensemble des citoyens de la collectivité territoriale, à qui il rend compte des actes et décisions pris dans le cadre de ses fonctions. »

24 Quels sont les quotas de recrutement liés au sexe au sein d'une direction générale ?

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, impose une proportion minimum de personnes de chaque sexe, pour les nominations dans certains emplois de direction.

Cette obligation, qui s'applique aux nominations prononcées à compter du 1^{er} janvier 2013, concerne les emplois de direction suivants (article 7 et annexe du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012) :

- dans les régions et les départements : directeur ou directrice général des services ; directeur ou directrice général adjoint des services ;
- dans les communes et les EPCI de plus de 80 000 habitants : directeur ou directrice général des services ; directeur ou directrice général adjoint ; directeur ou directrice général des services techniques. Toutefois, la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit qu'à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes (en 2020), l'obligation s'imposera également aux communes et EPCI de plus de 40 000 habitants ;
- emplois de direction du CNFPT, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux (en 2020) (loi du 6 août 2019 précitée).



Loi n° 2019-828
du 6 août 2019
de transformation
de la fonction publique

Cette obligation ne s'applique pas aux collectivités territoriales et EPCI disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant.

L'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 précitée, prévoit qu'au titre de chaque année civile, les nominations dans ces emplois de direction doivent concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées est arrondi à l'entier inférieur.

Ne sont cependant pas soumis à l'obligation de nomination équilibrée :

- les renouvellements dans un même emploi ; en effet, l'obligation ne vise que les « primo nominations ». En outre, à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes (en 2020), sera considérée comme un renouvellement dans le même emploi : la nomination, dans les six mois à compter de la fusion de collectivités territoriales ou d'EPCI, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces EPCI dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion ;
- les nominations dans un même type d'emploi.

Cependant, à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes ou du conseil d'administration pour le CNFPT (en 2020) : le nombre de nominations déclenchant l'application de l'obligation sera fixé à quatre. En outre, ce cycle s'appréciera désormais entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

En cas de non-respect de l'obligation, la collectivité ou l'établissement doit s'acquitter d'une contribution, égale 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. Le montant de la contribution par unité manquante est égal à 90 000 €, pour les nominations prononcées au titre des années 2017 et suivantes (articles 3 et 5 du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012). Avec la réforme opérée par la loi du 6 août 2019, le montant de la contribution par unité manquante devrait diminuer pour tenir compte de l'abaissement du seuil.

1.3 LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES FONCTIONNAIRES NOMMÉS SUR EMPLOIS FONCTIONNELS

Comme en cas de détachement classique, les fonctionnaires nommés sur des emplois fonctionnels bénéficient d'une double carrière : celle correspondant à leur grade et celle relative à l'emploi fonctionnel qu'ils occupent.

25 Comment sont classés les fonctionnaires dans les emplois fonctionnels au moment de leur recrutement ?

Le détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel a lieu à indice égal ou immédiatement supérieur (article 4 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et article 3 du décret n° 90-128 du 9 février 1990). Le fonctionnaire est donc classé sur l'échelle de l'emploi fonctionnel à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son grade. Il conserve, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine lorsque cette nomination ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine.

En outre, le fonctionnaire qui était parvenu à l'échelon le plus élevé de son grade conserve son ancienneté d'échelon lorsque l'augmentation de traitement consécutive à la nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

Les fonctionnaires détachés sur un emploi de direction qui ont précédemment occupé soit un emploi fonctionnel identique à celui dans lequel ils sont détachés, soit un emploi fonctionnel affecté d'une échelle identique ou moins favorable, sont classés à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans cet emploi.

Cette disposition n'est applicable qu'aux fonctionnaires nommés dans le nouvel emploi dans un délai au plus égal à un an suivant la cessation de fonctions dans l'emploi précédent. L'article 5 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et l'article 4 du décret n° 90-128 du 9 février 1990 précités, prévoient que ces fonctionnaires « conservent dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent emploi, lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien emploi ».

En ce qui concerne ceux qui avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent emploi, les décrets précisent qu'ils 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 aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

26 Quelle règle s'applique en matière de classement dans la grille des emplois fonctionnels lorsque son détenteur change de collectivité ou d'établissement ?

Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel qui ont précédemment occupé soit un emploi fonctionnel identique à celui dans lequel ils sont détachés, soit un emploi fonctionnel affecté d'une échelle identique ou moins favorable, sont classés à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans cet emploi.

Cette disposition n'est applicable qu'aux fonctionnaires nommés dans le nouvel emploi dans un délai au plus égal à un an suivant la cessation de fonctions dans l'emploi précédent (article 5 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et article 4 du décret n° 90-128 du 9 février 1990 précités).

Ces dispositions prévoient que ces fonctionnaires « conservent dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent emploi, lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien emploi. »

En ce qui concerne ceux qui avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent emploi ces mêmes décrets précisent qu'ils « 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. »

27 Quelle est la durée du détachement sur un emploi fonctionnel ?

Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq années et est renouvelable par périodes n'excédant pas cette durée. L'arrêté de nomination doit normalement mentionner la durée prévue pour ce détachement dans l'emploi fonctionnel. L'absence d'un terme exprès au détachement dans l'arrêté n'a pas pour effet de conférer à celui-ci une durée indéterminée. Dans ce cas, le détachement prend fin au bout de 5 ans (CE, 1^{er} juin 2011, req. n° 330265).

CE, 1^{er} JUIN 2011, N° 330265

« Considérant, en premier lieu, qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le détachement de Mlle A dans l'emploi de directeur général des services de la commune de Bétheny est intervenu à compter du 1^{er} janvier 1988 sans mention de durée ; que, par suite, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a pu estimer, sans dénaturer les faits de l'espèce, que ce détachement avait été renouvelé à deux reprises, de façon implicite, en application de l'article 9 du décret du 13 janvier 1986, qui prévoit que la durée maximale de détachement est de cinq ans, et qu'il prenait ainsi fin, en principe, le 31 décembre 2002. »

28 La durée du détachement sur emploi fonctionnel ou la durée du contrat au titre de l'article 47 doivent-elles tenir compte de la fin du mandat de l'autorité territoriale ?

Non, rien, dans la loi ou le règlement, n'indique que les périodes de détachement ou de contrat doivent coïncider avec la durée du mandat de l'autorité territoriale. La durée du détachement est de 5 ans, renouvelable, elle ne coïncide donc pas avec celle d'un mandat plein d'un exécutif local (6 ans). S'agissant de la durée du contrat, l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, modifiée par celle du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, indique que « l'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, qui doit être conclu pour une durée déterminée, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée. »

La durée maximale (reconductible à durée déterminée) du contrat des agents nommés sur emploi fonctionnel au titre de l'article 47 précité, devrait être définie par le décret pris au titre de l'article 15 de la loi du 6 août 2019, lequel précise les conditions d'emplois des contractuels en général.

29 Quelles règles de carrière particulières s'appliquent lors du détachement ?

De façon générale, le fonctionnaire détaché dans l'emploi fonctionnel est soumis à la plupart des règles qui régissent tout détachement. Ainsi, celui-ci conserve pendant la durée de son détachement

son droit à l'avancement et à la retraite dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Cet avancement est sans influence sur sa situation individuelle dans l'emploi de détachement.

De même, les avancements dans l'emploi de détachement sont sans influence sur sa situation individuelle dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi d'origine.

Durant le détachement, le fonctionnaire bénéficie donc des avancements d'échelon dans les conditions prévues par l'échelle de l'emploi fonctionnel, et avance également, sans en bénéficier directement, sur l'échelle de son grade.

Toutefois, deux dispositions spécifiques au détachement dans l'emploi fonctionnel, doivent être mentionnées. Elles sont relatives au changement de strate démographique de la collectivité ou de l'établissement dans lequel le fonctionnaire exerce ses fonctions et à l'avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine.

Le changement de strate démographique

L'article 28 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade, garantit la situation du fonctionnaire lorsque la collectivité ou l'établissement qui l'emploie change de catégorie démographique dans l'un ou l'autre sens. Ainsi, lorsqu'une collectivité passe à la suite d'un recensement général, d'un recensement complémentaire ou d'une décision de surclassement, d'une catégorie démographique inférieure à une catégorie supérieure, le fonctionnaire occupant un 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 l'emploi fonctionnel qu'il occupe. Dès lors, si l'indice détenu par l'agent dans son grade lui interdit l'accès par détachement au nouvel emploi fonctionnel résultant du changement de catégorie démographique de la collectivité, le fonctionnaire est toutefois maintenu en fonctions sur sa demande et continue d'être rémunéré comme il l'était antérieurement.

Cette garantie ne s'applique qu'au fonctionnaire en fonction lors du changement de catégorie. Son successeur devra être recruté conformément aux dispositions prévues par la catégorie démographique dont relève désormais la collectivité ou l'établissement.

L'avancement de grade dans le corps ou cadre d'emplois d'origine

Par principe, le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel poursuit sa carrière dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Ses droits à l'avancement de grade lui sont donc garantis. Mais, lorsque la collectivité appartient à une strate démographique qui n'est pas autorisée par la réglementation à créer un emploi du niveau du grade d'avancement, alors même que l'emploi fonctionnel occupé par l'agent peut être pourvu par un fonctionnaire relevant du grade supérieur, cela peut soulever une difficulté. En effet, en l'état actuel des textes, il existe une discordance entre les seuils démographiques applicables à certains grades et les seuils démographiques applicables aux emplois fonctionnels. En l'état du droit, l'avancement de grade n'est possible que lorsque la collectivité ou l'établissement atteint le seuil démographique autorisant la création de l'emploi d'avancement.

Ainsi, les dispositions dérogatoires qui prévoyaient la possibilité de promouvoir au grade supérieur, en dépit des règles relatives aux seuils démographiques, les membres du cadre d'emplois des attachées et attachés territoriaux détachés sur un emploi fonctionnel, ont été censurées par le Conseil d'État dans un arrêt Cottrel du 17 janvier 2001 (req. n° 215665). Ces dispositions avaient été annulées au motif qu'un fonctionnaire territorial détaché hors de son cadre d'emplois ne peut bénéficier d'un avancement de grade qu'aux fins de pourvoir à un emploi vacant que son nouveau grade lui donne vocation à occuper.

CE, 17 JANVIER 2001, N° 215665

« (...) la seule circonstance qu'un agent occupe un emploi fonctionnel n'est pas de nature à permettre de déroger aux règles ci-dessus rappelées régissant l'avancement dans leur cadre d'emplois des agents détachés dans un tel emploi. »

30 Les agents détenteurs d'un emploi fonctionnel doivent-ils bénéficier d'un entretien annuel d'évaluation ?

L'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 indique que « l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu. Ce compte rendu

est visé par l'autorité territoriale qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.» Cette disposition s'applique également aux détenteurs d'emplois fonctionnels. Ainsi, s'agissant du DGS, c'est à l'autorité territoriale qu'il revient de conduire cet entretien.

31 Un emploi fonctionnel dispose-t-il de droit à congé différent des autres agents de la collectivité territoriale ?

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit spécifiquement l'application des règles relatives aux congés en général et au compte épargne temps en particulier.

32 Un emploi fonctionnel peut-il bénéficier d'un temps partiel ?

Aucune disposition législative ou réglementaire n'interdit spécifiquement l'application des règles du temps partiel aux détenteurs d'un emploi fonctionnel. Ils bénéficient donc des règles applicables au temps partiel de droit. S'agissant du temps partiel sur autorisation, celui-ci est soumis aux nécessités de service appréciées par l'autorité territoriale.

33 Quels rapports hiérarchiques y a-t-il entre le DGS et le directeur ou la directrice de la police municipale ?

Selon une réponse ministérielle à une question écrite d'un député (réponse à la question n° 008990, publiée au JO Sénat du 21/02/2019), le directeur ou la directrice général des services d'une commune est chargé, sous l'autorité de la ou du maire, de diriger l'ensemble des services de la commune et d'en coordonner l'organisation. Un ou plusieurs directeurs et directrices généraux adjoints peuvent être chargés de le seconder et de le suppléer, le cas échéant, dans ses diverses fonctions. Dans ces conditions, si le code de la sécurité intérieure, dans son article R. 515-5, comme le code général des collectivités territoriales (CGCT), dans son article L. 2212-5, placent les agents de police municipale, dans leurs missions de police administrative, sous l'autorité hiérarchique de la ou du maire pour la mise en œuvre de leurs compétences relevant de la police municipale, il convient de distinguer la direction opérationnelle des agents de police municipale, qui relève du directeur ou de la directrice, ou cheffe ou chef de service de police municipale, et la direction du service auquel est rattachée la police municipale, qui appartient au directeur ou à la directrice général des services, à ses adjoints voire éventuellement à un cadre administratif, et sous l'autorité desquels est placé directeur ou directrice, ou cheffe ou chef de service de police municipale. Il relève de la compétence du ou des responsables administratifs chargés de l'encadrement du service de police municipale de contribuer à la définition de la politique de sécurité de la collectivité, sous la responsabilité de l'exécutif local, à sa mise en œuvre et à son évaluation, d'assurer la coordination de l'action du service de police municipale avec les autres services de la collectivité. S'agissant des missions de la police municipale précisément définies par les textes, elles s'exercent sous l'autorité de la ou du maire et il appartient donc au responsable du service de la police municipale, de rendre compte de leur mise en œuvre à la ou au maire ou, à la demande de ce dernier et selon les modalités d'organisation de la collectivité, à l'agent ou aux agents qu'il a désignés pour l'assister dans la direction de la collectivité, y compris pour les missions exercées en propre par la police municipale.

34 En cas d'indisponibilité du DGS, dans quelles conditions un intérim peut-il être organisé ?

L'exercice de fonctions par intérim est un procédé utilisé pour pallier l'absence temporaire d'un agent public, s'agissant en particulier des emplois fonctionnels. Cette notion n'est toutefois régie par aucun texte et c'est la jurisprudence qui a pu en définir les contours et les limites.

La continuité du service public permet la désignation d'un agent à titre intérimaire « jusqu'à l'achèvement de la procédure engagée pour la nomination » d'un nouveau titulaire, et ce, en échappant « aux conditions de forme et de fond » prévues par les textes.

CE, 27 MAI 1987, REQUÊTE N° 39232.

«...dans le but d'assurer la continuité du service public géré par le centre régional de lutte contre le cancer de Rennes sans autorité pour en assurer la direction, le ministre avait le pouvoir de désigner un directeur intérimaire jusqu'à l'achèvement de la procédure engagée pour la nomination du titulaire sans être tenu de respecter les conditions de forme et de fond prévues par les dispositions de l'article L.323 du code de la santé publique et des textes pris pour son application, applicables au directeur titulaire. »

L'intérimaire exerce alors l'« intégralité des pouvoirs attachés à la fonction » du titulaire remplacé.

CE, 29 JANVIER 1965, REQUÊTE N° 59853.

«Le ministre d'État chargé des Affaires algériennes, chargé par décret du 15 octobre 1962 d'assurer l'intérim des fonctions du ministre de l'Éducation nationale démissionnaire possédait l'intégralité des pouvoirs attachés à la fonction qui lui était confiée à titre intérimaire.»

Le juge administratif rappelle cependant que le fonctionnaire chargé de l'intérim ne peut pas, en principe, bénéficier des avantages attachés aux fonctions exercées, dès lors qu'il ne s'agit que d'un exercice purement temporaire (CE, 14 juin 2000, requête n° 203680). En l'espèce, le directeur général adjoint des services de la mairie du 9^e arrondissement de la ville de Lyon avait dû exercer les missions de directeur général des services par intérim pendant plus de trois ans. Si la Cour rappelle l'impossibilité pour le fonctionnaire chargé de l'intérim de bénéficier des avantages liés aux fonctions, elle indique que «toute fois, son maintien par l'autorité investie du pouvoir de nomination dans de telles fonctions, exercées en sus des activités correspondant à celles de l'emploi dont il est titulaire, au-delà de la durée raisonnablement nécessaire pour pourvoir l'emploi vacant, constitue une faute de nature à engager à son égard la responsabilité de la collectivité publique qui l'emploie.» Les juges ont alors estimé que si la ville de Lyon avait bien publié la vacance de poste et procédé à l'audition de candidats qui s'étaient manifestés, rien ne semblait pouvoir justifier le fait que la vacance du poste de DGS ait dû se prolonger aussi longtemps. Considérant que la ville avait ainsi commis une faute susceptible d'engager sa responsabilité, la Cour l'a condamnée à verser à son agent la somme de 20 000 euros de préjudice financier et moral pour cette durée non raisonnable d'intérim (CAA Lyon, 18 avril 2017, requête n° 16LY00073).

Il appartient dès lors aux administrations mettant en place un intérim dans l'attente d'un recrutement de pourvoir le plus rapidement possible le poste resté vacant.

35 Y a-t-il des obligations spécifiques en matière de formation pour les détenteurs d'emplois fonctionnels ?

Il n'existe pas de dispositions spécifiques aux détenteurs d'emplois fonctionnels. Il convient cependant de citer deux dispositions introduites par la loi du 6 août 2019 en matière de formation :

- les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics (article 16 de la loi du 6 août 2019 qui modifie l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- les fonctionnaires «bénéficient, lorsqu'ils accèdent pour la première fois à des fonctions d'encadrement, de formations au management.» (article 64 de la loi du 6 août 2019 qui modifie l'article de la loi du 13 juillet 1983).

36 Des règles spécifiques sont-elles applicables en matière de procédure disciplinaire pour les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel ?

Il n'existe pas de sanction disciplinaire particulière réservée aux fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel. En revanche, en pratique, la place de ces agents dans la hiérarchie administrative les astreint à un strict devoir de probité et de réserve. Sur le plan de la procédure disciplinaire, il existe en revanche une spécificité. En application des dispositions de l'article 2 du décret n° 89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, lorsque le fonctionnaire poursuivi occupe un emploi fonctionnel mentionné à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, siègent en qualité de représentants du personnel trois fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel classé dans le même groupe hiérarchique que l'agent déféré, tirés au sort par le président ou la présidente du conseil de discipline. Le tirage au sort est effectué sur la liste établie pour le ressort du conseil de discipline de recours dressant les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel. Il est recommandé de procéder au tirage au sort de suppléants en cas d'indisponibilité des titulaires. Les conseils de discipline de recours étant supprimés par la loi du 6 août 2019, les listes dressées et mises à jour par les secrétariats de ces conseils, sont appelées à disparaître. Cette disposition devrait donc, à terme, être modifiée, sauf à alimenter des contentieux d'ordre procédural.

37 Dans quel cadre la responsabilité pénale d'un emploi fonctionnel peut-elle être engagée ?

Il n'existe pas d'infractions visant spécifiquement les titulaires d'emplois fonctionnels dans le droit pénal. Cependant des dispositions du code pénal visent spécifiquement les personnes chargées d'une mission de service public. En outre, le niveau de responsabilité de ces agents peut les mettre en cause



pénalement à l'occasion de leur activité professionnelle, soit parce qu'ils peuvent être considérés comme complices d'actes illégaux décidés ou perpétrés, notamment par les autorités territoriales, soit comme auteurs ou co-auteurs d'actes commis par des agents placés sous leur responsabilité.

1.4 LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS AFFECTÉS À DES EMPLOIS FONCTIONNELS

En application des dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, les agents recrutés sur emploi fonctionnel ont droit, comme tout agent public, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services.

38 À quel traitement indiciaire a droit un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel ?

Chaque emploi fonctionnel est doté d'une échelle indiciaire qui lui est propre et qui est fixée par voie réglementaire, qu'il s'agisse des emplois administratifs de direction ou de directeur ou directrice des services techniques.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR (Parcours professionnel, carrières et rémunérations) prévu par le décret n° 2017-558 du 14 avril 2017, les échelles indiciaires sont revalorisées rétroactivement au 1^{er} janvier 2017 et au 1^{er} janvier 2019.

En outre, un abattement « primes/points » est appliqué sur tout ou partie des indemnités perçues.

Une disposition spécifique règle le cas des fonctionnaires dont l'indice de grade est ou devient supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel.

En effet, les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel 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, sans que cette rémunération puisse excéder celle afférente à la hors-échelle D, aussi bien pour les emplois administratifs que pour les emplois techniques (article 8 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et article 8 du décret n° 90-128 du 9 février 1990). Cependant, le fonctionnaire en cause ne réintègre pas pour autant son grade d'origine.

Par ailleurs, les fonctionnaires nommés sur un emploi fonctionnel bénéficient du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence dans les conditions du droit commun à l'ensemble des agents de la fonction publique.

39 Les fonctionnaires détachés sur emplois fonctionnels bénéficient-ils de la NBI ?

Une nouvelle bonification indiciaire (NBI) doit être versée, compte tenu de leurs fonctions, aux fonctionnaires détachés dans l'un des emplois administratifs de direction énumérés par le décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et par le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.

En outre, le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006, modifié, prévoit l'attribution d'une NBI de 25 points aux fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel de directeur ou directrice général adjoint mentionné à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et ne relevant pas des dispositions du décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et du décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.

Ainsi, les fonctionnaires affectés à un emploi fonctionnel de directeur ou directrice général des services techniques ou de directeur ou directrice des services techniques ne bénéficient pas, à ce titre, d'une NBI.

Distincte du traitement, la NBI constitue un élément de rémunération à part entière, consistant en l'attribution de points d'indice majoré.

Le montant de la NBI est obtenu en multipliant le nombre de points par la valeur du point d'indice majoré.

- **Sont attribués aux fonctionnaires détachés sur un emploi de directeur ou directrice général ou de directeur ou directrice général adjoint des services d'une région :**
 - directeur ou directrice général des services de la région Île-de-France : 120 points

- directeur ou directrice général des services d'une région de plus de 2 000 000 habitants : 100 points
 - directeur ou directrice général des services d'une région d'au plus 2 000 000 habitants : 80 points
 - directeur ou directrice général adjoint des services de la région Île-de-France : 80 points
 - directeur ou directrice général adjoint des services d'une région de plus de 2 000 000 habitants : 60 points
 - directeur ou directrice général adjoint des services d'une région d'au plus 2 000 000 habitants : 50 points
- **Sont attribués aux fonctionnaires détachés sur un emploi de directeur ou directrice général ou de directeur ou directrice général adjoint des services d'un département :**
 - directeur ou directrice général des services d'un département de plus de 900 000 habitants : 100 points
 - directeur ou directrice général des services d'un département de 500 000 à 900 000 habitants : 80 points
 - directeur ou directrice général adjoint des services d'un département de plus de 900 000 habitants : 60 points
 - directeur ou directrice général adjoint des services d'un département de 500 000 à 900 000 habitants : 50 points
- **Sont attribués aux fonctionnaires détachés sur un emploi de directeur ou directrice général ou de directeur ou directrice général adjoint des services d'une commune :**
 - directeur ou directrice général des services de la commune de Lyon ou de Marseille : 120 points
 - directeur ou directrice général des services d'une commune de plus de 400 000 habitants : 100 points
 - directeur ou directrice général des services d'une commune de 150 000 à 400 000 habitants : 80 points
 - directeur ou directrice général des services d'une commune de 40 000 à 150 000 habitants : 60 points
 - directeur ou directrice général adjoint des services d'une commune de plus de 400 000 habitants : 60 points
 - directeur ou directrice général adjoint des services d'une commune de 150 000 à 400 000 habitants : 50 points
 - directeur ou directrice général des services d'une commune de 10 000 à 40 000 habitants : 35 points
 - directeur ou directrice général adjoint des services d'une commune de 40 000 à 150 000 habitants : 35 points
 - directeur ou directrice général des services d'une commune de 2 000 à 10 000 habitants : 30 points
 - directeur ou directrice général adjoint des services d'une commune de 10 000 à 40 000 habitants : 25 points
- **Sont attribués aux fonctionnaires détachés sur un emploi de directeur ou directrice général ou de directeur ou directrice général adjoint des services d'une métropole, d'un établissement public territorial de la métropole du Grand Paris, d'une communauté urbaine ou d'une communauté d'agglomération :**
 - directeur ou directrice général d'une métropole, d'une communauté urbaine de plus de 1 000 000 habitants : 120 points
 - directeur ou directrice général d'une métropole, d'un établissement public territorial de la métropole du Grand Paris, d'une communauté urbaine de 400 000 à 1 000 000 d'habitants : 100 points
 - directeur ou directrice général d'une communauté d'agglomération de plus de 400 000 habitants : 100 points
 - directeur ou directrice général d'une métropole, d'un établissement public territorial de la métropole du Grand Paris, d'une communauté urbaine ou communauté d'agglomération de 150 000 à 400 000 habitants : 80 points
 - directeur ou directrice général d'une communauté urbaine ou communauté d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants : 60 points

- directeur ou directrice général adjoint d'une métropole, d'un établissement public territorial de la métropole du Grand Paris, d'une communauté urbaine ou communauté d'agglomération de plus de 400 000 habitants : 60 points
 - directeur ou directrice général adjoint d'une métropole, d'un établissement public territorial de la métropole du Grand Paris, d'une communauté urbaine ou communauté d'agglomération de 150 000 à 400 000 habitants : 50 points
 - directeur ou directrice général d'une communauté d'agglomération de 10 000 à 40 000 habitants : 35 points
 - directeur ou directrice général adjoint d'une communauté urbaine ou communauté d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants : 35 points
 - directeur ou directrice général adjoint d'une communauté d'agglomération de 20 000 à 40 000 habitants : 25 points
- **Sont attribués aux agents détachés dans un emploi de directeur ou directrice général ou de directeur ou directrice général adjoint des services d'une communauté de communes :**
 - directeur ou directrice général d'une communauté de communes de plus de 400 000 habitants, qui a adopté la taxe professionnelle unique : 100 points
 - directeur ou directrice général d'une communauté de communes de 150 000 à 400 000 habitants, qui a adopté la taxe professionnelle unique : 80 points
 - directeur ou directrice général d'une communauté de communes de 40 000 à 150 000 habitants, qui a adopté la taxe professionnelle unique : 60 points
 - directeur ou directrice général adjoint d'une communauté de communes de plus de 400 000 habitants, qui a adopté la taxe professionnelle unique : 60 points
 - directeur ou directrice général adjoint d'une communauté de communes de 150 000 à 400 000 habitants, qui a adopté la taxe professionnelle unique : 50 points
 - directeur ou directrice général d'une communauté de communes de 10 000 à 40 000 habitants, qui a adopté la taxe professionnelle unique : 35 points
 - directeur ou directrice général adjoint d'une communauté de communes de 40 000 à 150 000 habitants, qui a adopté la taxe professionnelle unique : 35 points
 - directeur ou directrice général adjoint d'une communauté de communes de 20 000 à 40 000 habitants, qui a adopté la taxe professionnelle unique : 25 points

40 Quel est le régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires détachés sur emplois fonctionnels ?

Les agents qui occupent des emplois de direction générale des services et de certains autres emplois fonctionnels peuvent se voir allouer la prime de responsabilité instituée par le décret n° 88-631 du 6 mai 1988, à condition que cette attribution ait fait l'objet, au préalable, d'une délibération de l'assemblée compétente.

Peuvent ainsi percevoir une prime de responsabilité, en application du décret du 6 mai 1988 précité, les agents occupant l'un des emplois fonctionnels de direction suivants :

1. Directeur ou directrice général des services d'une région ou d'un département ;
2. Directeur ou directrice général d'une commune de plus de 2 000 habitants ;
3. Directeur ou directrice général des services d'une mairie d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon ou de Marseille, et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence ;
4. Directeur ou directrice général ou directeur ou directrice de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;
5. Directeur ou directrice de l'un des établissements figurant au décret du 6 mai 1988 précité :
 - métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communauté urbaine, communauté d'agglomération nouvelle, communauté d'agglomération,
 - communauté de communes dont la population totale est supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice adjoint,
 - syndicat d'agglomération nouvelle dont la population totale est supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice adjoint,

- syndicat intercommunal ou syndicat mixte composé exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces collectivités, assimilables à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice adjoint,
- centre interdépartemental de gestion,
- centre de gestion sous réserve que le total des effectifs des agents des collectivités et établissements relevant du ressort du centre soit au moins égale à 5 000,
- caisse de crédit municipal ayant un statut d'établissement public administratif,
- centres communaux et intercommunaux d'action sociale dont l'importance du budget de fonctionnement, 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 ou directrice, et de plus de 20 000 habitants pour l'emploi de directeur ou directrice adjoint.

Le bénéficiaire peut être un fonctionnaire recruté par voie de détachement ou un agent contractuel recruté directement au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Le montant mensuel de l'indemnité est calculé en appliquant d'un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension (le traitement est augmenté du montant de l'éventuelle NBI). Le taux individuel maximum est fixé à 15 %. Dans chaque collectivité ou établissement, les taux applicables sont déterminés par l'organe délibérant, qui peut décider de retenir un taux maximum inférieur à 15%. Par ailleurs, l'autorité territoriale, qui détermine les montants individuels, peut appliquer aux agents un taux inférieur au taux maximum, dans la limite du cadre fixé par délibération.

En outre, les fonctionnaires détachés sur un emploi de direction peuvent bénéficier du régime indemnitaire afférent à leur grade d'origine (article 13-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 et article 12-1 du décret n° 90-128 du 9 février 1990).

Dans ce cas, des primes liées au grade d'origine s'ajoutent à la prime de responsabilité.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du PPCR, l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 prévoit, en contrepartie de la revalorisation indiciaire, l'application d'un abattement sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires. En effet, le décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017 prévoit un abattement sur les indemnités perçues par les agents dont les traitements sont déterminés par référence à un groupe hors-échelle. Le montant de l'abattement est celui fixé par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016, par renvoi du décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017. Pour les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel dont le traitement est déterminé par un indice, le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 s'applique.

L'abattement maximal annuel brut est ainsi fixé à 389 € à compter de 2019.

41 Le titulaire d'un emploi fonctionnel peut-il percevoir une rémunération complémentaire au titre d'une activité accessoire ?

Un agent détenteur d'un emploi fonctionnel est soumis aux règles applicables à l'ensemble des agents de la fonction publique en matière de cumuls. Il arrive que les DGS occupent des fonctions accessoires dans un établissement public rattaché à une collectivité, par exemple un CCAS contre rémunération. Le Conseil d'État rappelle, dans ce cas, les conditions d'exercice : l'activité doit être accessoire à l'activité principale ; elle doit revêtir un caractère provisoire et être bornée dans le temps ; cette activité accessoire doit avoir été autorisée formellement par l'employeur principal ; il doit s'agir d'une activité précisément définie dans son contenu ; elle ne peut porter préjudice à l'exercice de l'activité principale (CE, 17 janvier 1986, bureau d'aide sociale de Billière).

42 Un fonctionnaire doté dans son grade d'un indice terminal supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel conserve-t-il sa rémunération d'origine ?

L'article 8 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité, prévoit expressément ce cas :

« Les fonctionnaires détachés sur un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} 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 sans que cette rémunération puisse excéder celle afférente à la hors-échelle D ». Les mêmes dispositions s'appliquent aux titulaires d'emplois fonctionnels techniques (article 8 du décret n° 90-128 du 9 février 1990 précité).

43 Les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel peuvent-ils bénéficier d'un logement de fonction ?

Ils peuvent bénéficier d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service (à titre gratuit) ou d'une convention d'occupation à titre précaire avec astreinte (en contrepartie d'une redevance).

L'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 prévoit expressément qu'il peut être attribué un logement de fonction pour nécessité absolue de service, aux agents occupant les emplois suivants :

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

L'attribution par l'assemblée délibérante d'un logement de fonction et d'avantages accessoires liés à l'usage du logement est soumise au principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État, défini à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et par la jurisprudence (CE, 2 décembre 1994, requête n° 147962). Ainsi, les agents ne peuvent bénéficier de prestations venant en supplément de leur rémunération, qui excéderaient celles auxquelles peuvent prétendre des agents de l'État occupant des emplois soumis aux mêmes contraintes.

Le bénéfice d'avantages en nature fait l'objet d'une évaluation monétaire qui entre dans l'assiette déclarative des revenus.

44 Les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel peuvent-ils bénéficier d'autres avantages en nature ou frais de représentation ?

Ils peuvent bénéficier :

- d'un véhicule de fonction pour nécessité absolue de service, soumis à la réglementation sur les avantages en nature. Depuis le 13 octobre 2013, la loi prévoit que l'organe délibérant peut mettre un véhicule à disposition des agents lorsque l'exercice de leurs fonctions le justifie, dans les conditions fixées par une délibération annuelle (articles L. 2123-18-1-1 du CGCT pour les communes, L. 3123-19-3 du CGCT pour les départements, L. 4135-19-3 du CGCT pour les régions et L. 5211-13-1 du CGCT pour les EPCI) ;
- de la prise en charge de frais de représentation ; ceux-ci peuvent être pris en charge directement par la collectivité ou l'établissement ou remboursés sur production de justificatifs ; ils n'ont alors pas le caractère de compléments de rémunération et ne sont donc pas soumis au principe de parité (CE, avis, 1^{er} février 2006, req. n° 287656).

Le Conseil d'État a précisé que la prise en charge de ces frais pouvait s'effectuer sous la forme d'une somme forfaitaire, sous réserve que ce forfait ne soit pas disproportionné par rapport aux frais qu'impliquent normalement de telles fonctions ; ce forfait constituant alors un complément de rémunération soumis au principe de parité (voir avis du CE précité).

CE, AVIS, 1^{er} FÉVRIER 2006, N° 287656

«Le versement d'une somme forfaitaire aux agents intéressés, lorsqu'il n'est pas subordonné à la production de justificatifs, constitue un complément de rémunération, soumis comme tel au principe de parité dont s'inspire l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984. Dans le cas où, en revanche, la collectivité concernée institue une dotation budgétaire permettant la prise en charge directe des frais par elle-même ou le remboursement, le cas échéant sous forme forfaitaire, des dépenses de représentation exposées par les agents et dûment justifiées, les sommes considérées n'ont pas le caractère de compléments de rémunération et ne sont, par suite, pas soumises à ce principe.»

45 Quelle est la rémunération d'un agent contractuel recruté sur un emploi fonctionnel ?

L'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit expressément que les contractuels régis par l'article 47 de la même loi, sont régis par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application, notamment de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

Celui-ci prévoit qu'ils « ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées

par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.»

En outre, la loi du 6 août 2019 précitée a précisé, au sein dudit article 20 que «la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.»

Ces agents contractuels bénéficient donc d'un traitement indiciaire, fondé sur un indice correspondant à la grille de l'emploi fonctionnel qu'ils occupent, en tenant compte de leur expérience professionnelle.

Ils bénéficient des primes afférentes et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement. En application des dispositions des articles 9 des décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 (emplois fonctionnels administratifs) et n° 90-128 du 9 février 1990 (emplois fonctionnels techniques) précités, «les conditions d'avancement d'échelon (..) sont applicables» aux contractuels recrutés au titre de l'article 47. Ils bénéficient ainsi d'une évolution de leur traitement identique à celle des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel.

En revanche, n'étant pas fonctionnaires, la NBI ne peut leur être versée.

Ils bénéficient, également, le cas échéant des avantages en nature précités.

1.5 LES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES AUX EMPLOIS FONCTIONNELS

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, a inscrit au sein de la loi du 13 juillet 1983 des obligations d'ordre déontologique spécifiques aux emplois supérieurs de l'administration et en particulier à certains détenteurs d'emplois fonctionnels. Celles-ci sont de deux types : celles relatives aux obligations de déclaration d'intérêts et celles inhérentes aux obligations de déclaration de patrimoine.

46 Qu'est-ce que la déclaration d'intérêts ?

L'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que préalablement à la nomination dans des emplois dont le niveau de responsabilité ou la nature des fonctions le justifient, les agents concernés doivent effectuer une déclaration d'intérêts « exhaustive, exacte et sincère » auprès de l'autorité de nomination ou de l'autorité hiérarchique (à compter du 1^{er} février 2020). Le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 porte application de cette obligation.

47 Qui doit effectuer une déclaration d'intérêts ?

Une déclaration d'intérêts doit être établie par les fonctionnaires nommés dans un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient (article 25 ter I de la loi du 13 juillet 1983 précitée). S'agissant de la fonction publique territoriale, la liste des emplois soumis à cette obligation est définie à l'article 3 du décret du 28 décembre 2016 précité.

Cet article cite les emplois suivants :

- 1° Au sein des régions et des départements : directeur ou directrice général des services et directeur ou directrice général adjoint des services (en outre, une circulaire d'application du 4 août 2017 indique que les emplois de directeur ou directrice général des services et de directeur ou directrice général adjoint de la métropole de Lyon ainsi que des collectivités territoriales de Martinique, de Guyane, de Corse sont également concernés par l'obligation de déclaration) ;
- 2° Au sein des communes de plus de 80 000 habitants : directeur ou directrice général des services, directeur ou directrice général adjoint des services et directeur ou directrice général des services techniques ;
- 3° Au sein des EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants : directeur ou directrice général, directeur ou directrice général adjoint et directeur ou directrice général des services techniques ;
- 4° Les emplois de directeur ou directrice général et directeur ou directrice général adjoint au sein des établissements publics locaux suivants :

- EPCI assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants,
- syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants,
- conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants,
- CNFPT,
- centres interdépartementaux de gestion de la Petite couronne et de la Grande couronne d'Île-de-France,
- centres de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants,
- centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;

5° Les emplois de directeur ou directrice au sein des établissements suivants :

- délégation du CNFPT ;
- caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 80 000 habitants ;

6° Au sein des établissements publics, autres que ceux mentionnés aux 3° à 5°, assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants : directeur ou directrice et directeur ou directrice adjoint. Cette catégorie vise notamment les régies dotées de la personnalité morale et financière, les syndicats mixtes ouverts élargis, les établissements publics de coopération culturelle (EPCC) assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants (circulaire du 4 août 2017).

Pour les emplois mentionnés aux 3° à 5°, l'assimilation s'effectue selon les critères prévus par l'article 1^{er} du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité.

Les agents contractuels affectés à l'un de ces emplois sont soumis à cette même obligation en vertu des dispositions de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

48 Que contient la déclaration d'intérêts ?

La déclaration d'intérêts doit être « exhaustive, exacte et sincère » (article 25 ter I de la loi du 13 juillet 1983).

Elle doit comporter les éléments suivants (article 7 du décret du 28 décembre 2016) :

- l'identification du déclarant ;
- les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification (exercées à la date de nomination ou au cours des 5 dernières années précédant la déclaration) ;
- les activités de consultant (exercées à la date de nomination ou au cours des 5 dernières années précédant la déclaration) ;
- la participation aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société (à la date de nomination et au cours des 5 dernières années précédant la déclaration) ;
- les participations financières directes dans le capital d'une société (à la date de nomination) ;
- les activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un PACS ou le concubin ;
- les fonctions et mandats électifs (exercés par le déclarant à la date de nomination).

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts doit faire l'objet, dans un délai de deux mois, d'une déclaration complémentaire actualisant la déclaration initiale et indiquant la nature et la date de l'évènement ayant conduit à la modification (article 25 ter IV de la loi du 13 juillet 1983 précitée). Il s'agit d'une déclaration complémentaire actualisant la première déclaration.

La modification substantielle peut notamment consister en :

- un ou des événements majeurs ayant affecté les rémunérations ou gratifications perçues ;
- les participations financières détenues ;
- les activités professionnelles ou de consultant exercées ;
- les fonctions ou mandats exercés ou les activités professionnelles du conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

Cette déclaration complémentaire est produite dans les mêmes formes que la déclaration initiale (article 25 ter IV de la loi du 13 juillet 1983 précitée)

49 Quelle suite est donnée à la déclaration d'intérêts ?

Dans la fonction publique territoriale, « l'autorité de nomination » est l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement (circulaire du 4 août 2017 précitée).

La déclaration d'intérêts doit être établie préalablement à la nomination et remise par l'agent à l'autorité territoriale ou à l'autorité hiérarchique, à compter du 1^{er} février 2020 (article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée) :

- soit sous double pli cacheté avec mention du caractère confidentiel ;
- soit par voie dématérialisée de manière sécurisée (article 8 décret du 28 décembre 2016).

Une déclaration transmise postérieurement à la nomination de l'agent intervient en violation de ces dispositions, justifiant l'annulation rétroactive de cette nomination (CE, 26 janvier 2018, req. n° 408215).

CE, 26 JANVIER 2018 N° 408215.

« Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que M. A. n'a transmis sa déclaration d'intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination que le 8 mars 2017, soit postérieurement à la signature du décret prononçant sa nomination ; qu'ainsi, sa nomination est intervenue en violation des conditions de fond posées par le I de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi du 20 avril 2016 ».

L'autorité territoriale en accuse réception, en prend connaissance et la transmet dans les mêmes formes à l'autorité hiérarchique de l'agent, qui en accuse réception à son tour (article 8 du décret du 28 décembre 2016 précité).

Si l'emploi qui a vocation à être pourvu est celui de directeur ou directrice général des services, l'autorité territoriale est également l'autorité hiérarchique (circulaire du 4 août 2017 précitée).

S'il s'agit d'une nomination dans un emploi de directeur ou directrice général adjoint ou de directeur ou directrice général des services techniques, l'autorité hiérarchique est le directeur ou directrice général des services (circulaire du 4 août 2017 précitée).

La déclaration complémentaire est transmise dans les mêmes conditions et les mêmes formes à l'autorité hiérarchique (article 8 du décret du 28 décembre 2016 précité).

La même circulaire précise que, dans le souci de mieux garantir la confidentialité du document, l'autorité territoriale peut décider que le candidat transmette sa déclaration d'intérêts à une autre personne qu'elle-même. Dans ce cas, il ne pourra toutefois s'agir que d'une personne habilitée à en connaître, par exemple : le directeur ou directrice général en sa qualité de supérieur hiérarchique de l'agent ou le directeur ou directrice des ressources humaines (circulaire du 4 août 2017 précitée).

Dans cette hypothèse, cet agent doit veiller à ce que la déclaration soit communiquée, sous double pli cacheté, à l'autorité territoriale avant la nomination de l'agent et à l'autorité hiérarchique au plus tard lors de sa nomination. Elle doit également veiller à son versement au dossier de l'agent (circulaire du 4 août 2017 précitée).

Lorsque l'autorité territoriale constate que l'intéressé se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, elle prend toutes les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation ou enjoint le fonctionnaire d'y mettre fin, dans un délai qu'elle détermine (article 25 ter II de la loi du 13 juillet 1983 précitée).

Si l'autorité hiérarchique ne s'estime pas en mesure d'apprécier l'existence d'un éventuel conflit d'intérêts, elle transmet la déclaration à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article 25 ter II de la loi du 13 juillet 1983 précitée).

Celle-ci rend un avis dans un délai de deux mois suivant la réception de la déclaration (article 25 ter III de la loi du 13 juillet 1983 précitée) :

- si elle considère qu'il y a situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière doit prendre toutes mesures visant à y mettre fin ou enjoindre l'intéressé de mettre fin à cette situation dans un délai qu'elle détermine ;
- dans le cas contraire, elle informe l'autorité hiérarchique et l'intéressé que la situation n'appelle pas d'observation.

50 Qu'est-ce que l'obligation de déclaration de situation patrimoniale ?

L'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée indique que « le fonctionnaire nommé dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, adresse au président ou à la présidente 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.»

51 Qui est concerné par l'obligation de déclaration de situation patrimoniale ?

Concernant la fonction publique territoriale, la liste des emplois soumis à cette obligation figure à l'article 3 du décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016.

Les candidats soumis à cette obligation sont également soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts (article 1^{er} du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 précité).

Sont donc soumis à cette obligation :

- 1° Au sein des régions, des départements et des communes de plus de 150 000 habitants : les emplois de directeur ou directrice général des services. La circulaire du 4 août 2017 précise, en outre, que les emplois de directeur ou directrice général des services de la métropole de Lyon ainsi que des collectivités territoriales de Martinique, de Guyane, de Corse sont également concernés par l'obligation de déclaration ;
- 2° Les emplois de directeur ou directrice général ou de directeur ou directrice au sein des établissements publics suivants :
 - a) les EPCI de plus de 150 000 habitants et les EPCI assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants,
 - b) les syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de groupements de collectivités assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants,
 - c) les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants,
 - d) le CNFPT,
 - e) les centres interdépartementaux de la Petite couronne et de la Grande couronne d'Île-de-France,
 - f) les centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants,
 - g) les caisses de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 habitants.

Pour les établissements cités aux a), b), c) et f), l'assimilation s'effectue dans les conditions prévues par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.

L'assimilation doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité. Ainsi, pour vérifier si l'emploi occupé est soumis à la déclaration de situation patrimoniale, il convient de se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation de l'établissement. Il peut s'agir de la délibération prise en vue de la création d'un emploi fonctionnel (circulaire du 4 août 2017 précitée).

Les agents contractuels affectés à l'un de ces emplois sont soumis à cette même obligation en vertu des dispositions de l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

52 Que contient la déclaration de situation patrimoniale ?

Cette déclaration est double : elle s'effectue avant la nomination et après la cessation de fonction. L'agent concerné par l'obligation de déclaration patrimoniale doit adresser sa déclaration, dans les 2 mois suivant sa nomination et/ou la cessation de ses fonctions, au président ou à la présidente de la HATVP (articles 25 quinquies I et II de la loi du 13 juillet 1983). Toute modification substantielle du patrimoine de l'agent au cours de l'exercice de ses fonctions doit faire l'objet d'une déclaration complémentaire dans un délai de deux mois, suivant la même forme et la même procédure (article 25 quinquies III de la loi du 13 juillet 1983). Il s'agit d'une déclaration complémentaire actualisant l'initiale.

Avant la nomination :

La déclaration de patrimoine doit être exhaustive, exacte et sincère (article 25 quinquies I de la loi du 13 juillet 1983 précitée).

Doivent ainsi être déclarés la totalité des biens propres ainsi que, le cas échéant, les biens détenus sous le régime de la communauté ou de l'indivision. Ils sont évalués à la date de la nomination ayant donné lieu à la déclaration (article 25 quinquies I de la loi du 13 juillet 1983 précitée)

Le contenu de la déclaration patrimoniale est détaillé à l'annexe 1 du décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013) relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article 7 du décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016). Un modèle figure en annexe de la circulaire du 4 août 2017 précitée.

Après la cessation des fonctions :

Dans les deux mois suivant la cessation des fonctions, le fonctionnaire adresse une nouvelle déclaration de patrimoine (article 25 quinquies I de la loi du 13 juillet 1983 précitée).

En outre, cette déclaration récapitule :

- l'ensemble des revenus perçus par le fonctionnaire et, le cas échéant, la communauté, durant l'exercice des fonctions ;
- et les événements ayant éventuellement modifié la composition du patrimoine (article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée).

Si une déclaration de patrimoine a été effectuée depuis moins d'un an, seules la récapitulation de l'ensemble des revenus perçus et la présentation des éléments ayant modifié la composition du patrimoine sont transmises et tiennent lieu de déclaration (article 25 quinquies II de la loi du 13 juillet 1983 précitée).

L'intéressé peut présenter des observations avec chacune de ces déclarations (article 25 quinquies II de la loi du 13 juillet 1983 précitée).

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle du patrimoine doit faire l'objet d'une déclaration complémentaire (article 25 quinquies III de la loi du 13 juillet 1983 précitée).

Le contenu de cette déclaration est détaillé à l'annexe 2 du décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article 7 du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016).

53 Quelle suite est réservée à la déclaration de situation patrimoniale ?

La déclaration et l'actualisation de la déclaration, le cas échéant, sont adressées par voie électronique avec demande d'avis de réception à la HATVP (article 8 du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016).

Dans un délai de six mois à compter de la réception de la déclaration, la HATVP apprécie l'évolution du patrimoine au vu des deux déclarations effectuées : lors de la prise de fonctions et lors de la cessation des fonctions (article 25 quinquies III de la loi du 13 juillet 1983).

En l'absence de toute observation ou lorsque les variations du patrimoine sont justifiées, elle en informe l'intéressé (article 25 quinquies II de la loi du 13 juillet 1983).

La HATVP se voit reconnaître la possibilité de demander à l'agent :

- toute explication relative à la déclaration lui permettant d'assurer sa mission de contrôle ; elle peut adresser une injonction visant à obtenir des informations ou à compléter une déclaration incomplète, à laquelle l'intéressé doit répondre dans le délai d'un mois (article 25 quinquies IV de la loi du 13 juillet 1983) ;
- la communication de ses déclarations de revenus et de ses éventuelles déclarations d'impôt sur la fortune effectuées auprès de l'administration fiscale (article 25 quinquies V de la loi du 13 juillet 1983) ;
- la communication de ces mêmes déclarations effectuées par le conjoint séparé de biens, le partenaire de Pacs ou le concubin (article 25 quinquies II de la loi du 13 juillet 1983).

Si les documents ne sont pas transmis dans les deux mois suivant la demande, la HATVP peut solliciter en ce sens l'administration fiscale, qui les lui adresse en copie dans les trente jours (article 25 quinquies V de la loi du 13 juillet 1983).

Par ailleurs, la HATVP peut demander à l'administration fiscale que celle-ci exerce son droit de communication auprès de l'intéressé, afin de recueillir toutes informations utiles à sa mission de contrôle. Ces informations lui sont transmises dans le délai de soixante jours suivant la demande (article 25 quinquies V de la loi du 13 juillet 1983 précitée).

En outre, la HATVP peut demander à l'administration fiscale la mise en œuvre des procédures d'assistance administrative internationale (article 25 quinquies II de la loi du 13 juillet 1983). Les agents de l'administration fiscale, pour l'application de cette obligation de déclaration de patrimoine, sont déliés du secret professionnel à l'égard de la HATVP (article 25 quinquies II de la loi du 13 juillet 1983).

1.6 LA CESSATION DE FONCTION DES DÉTENTEURS D'UN EMPLOI FONCTIONNEL

La cessation de fonction des agents détenteurs d'un emploi fonctionnel obéit à des règles différentes selon le statut de l'agent. Trois hypothèses différentes peuvent être envisagées : la cessation de fonction d'un fonctionnaire territorial, la cessation de fonction d'un agent sur emploi fonctionnel pourvu par recrutement direct et la cessation de fonction d'un fonctionnaire issu de la fonction publique d'État (FPE) ou de la fonction publique hospitalière (FPH).

1.6.1 LA CESSATION DE FONCTION LIÉE À UNE FIN DE DÉTACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL D'UN FONCTIONNAIRE TERRITORIAL

1.6.1.1 La procédure liée à une fin de détachement sur emploi fonctionnel

54 La fin de détachement sur emploi fonctionnel obéit-elle à une procédure spécifique ?

La loi confère à l'autorité territoriale le pouvoir, quasi discrétionnaire, de mettre fin aux fonctions de ces cadres. À cette fin, une procédure d'exception est créée. Elle est utilisée soit avant le terme normal du détachement soit en cas de non reconduction à son terme normal. C'est la décharge de fonctions devenue en 1987, la fin de détachement sur emploi fonctionnel. La procédure de fin de détachement sur un emploi fonctionnel est encadrée par les dispositions de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. Cette procédure comprend cinq étapes : le respect d'un délai de 6 mois, un entretien préalable, une information de l'assemblée délibérante, une information du CNFPT et enfin, la signature d'un arrêté de fin de détachement.

55 Dans quelles conditions s'effectue la convocation à l'entretien en vue d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel ?

La convocation est la première étape de la procédure, elle doit être écrite et surtout explicite sur l'objet de l'entretien : l'autorité territoriale envisage de mettre un terme au détachement sur l'emploi fonctionnel occupé par le fonctionnaire convoqué. La convocation doit préciser le lieu, la date et l'heure de l'entretien, confirmer le droit d'accès au dossier individuel ainsi que la possibilité pour l'intéressé(e) de se faire assister d'une ou plusieurs personnes de son choix. La convocation doit laisser au fonctionnaire un délai suffisant pour se préparer à l'entretien. Un délai de 15 jours paraît correct. Aucune exigence n'est prévue quant aux modalités de remise de la convocation. Toutefois, il est recommandé d'envoyer la convocation en recommandé avec accusé de réception ou de remettre celle-ci en main propre à l'intéressé. L'absence de retrait d'un courrier en accusé réception n'empêche pas l'entrée en vigueur de la décision à l'égard du destinataire défaillant. Le courrier sera alors présumé avoir été notifié à la date de première présentation du pli au domicile du destinataire figurant sur l'avis de passage déposé par La Poste et non à la date de retour du pli à l'expéditeur.

CE 10 NOVEMBRE 2004, N° 257032

« Considérant que, si ni les dispositions précitées ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ne précisent les conditions dans lesquelles doit avoir lieu l'entretien qui doit être accordé à un fonctionnaire détaché pour occuper un emploi fonctionnel d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en dépendant avant qu'il puisse être mis fin à son détachement et si aucune disposition ne fixe, notamment, les formes et délais de la convocation de l'intéressé à cet entretien, il incombe, en principe, à l'autorité compétente de cette collectivité ou de cet établissement, dans le cas où la mesure est prise en considération de la personne, de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé, afin notamment de mettre ce dernier à même de prendre communication de son dossier. »

56 Avant l'entretien, l'autorité territoriale a-t-elle l'obligation d'informer l'intéressé des motifs qui justifient la décision envisagée ?

L'autorité territoriale n'a pas l'obligation d'informer l'intéressé(e), avant l'entretien, des motifs qui justifient la décision envisagée. Des documents destinés seulement à établir la matérialité des griefs communiqués durant l'entretien peuvent être élaborés et déposés dans le dossier postérieurement

à la notification de l'arrêté prononçant la fin du détachement sur emploi fonctionnel dès lors que l'intéressé a été informé de ce dépôt et invité à consulter son dossier ;(CAA Versailles, 15 septembre 2015 n° 14VE01827 ou CAA Nantes, 22 décembre 2015 n° 13NT03143).

57 Dans quelles conditions se déroule l'entretien ?

Il doit être visé dans l'arrêté de fin de détachement avec mention de la date à laquelle il s'est déroulé. L'entretien doit être conduit impérativement par l'autorité territoriale qui peut se faire accompagner des personnes de son choix dès lors que cette présence n'est pas de nature à porter atteinte aux droits de l'intéressé.

CE 16 DÉCEMBRE 2013 N° 367007

« Considérant qu'il résulte de ces dispositions que l'entretien préalable à la fin de détachement d'un agent sur un emploi fonctionnel, prévu pour lui permettre de présenter ses observations à l'autorité territoriale, doit être mené, compte tenu de la nature particulière de ses fonctions exercées auprès du chef de l'exécutif territorial, directement par cette seule autorité et non par un agent des services ; que cet entretien constitue pour l'agent concerné une garantie dont la privation entache d'illégalité la décision mettant fin au détachement sur l'emploi fonctionnel. »

58 L'entretien peut-il être décalé en raison d'un congé maladie du fonctionnaire ?

Le fait que le fonctionnaire concerné soit en congé maladie à la date à laquelle est prévu l'entretien ne permet pas d'empêcher définitivement le déroulement de la procédure, particulièrement si l'intéressé(e) n'a pas demandé de report ou démontré l'impossibilité dans laquelle il (elle) se trouve de se rendre à l'entretien.

CAA DE MARSEILLE DU 6 AVRIL 2004 N° OOMA01485

« Considérant qu'il n'est pas contesté que M. X a été convoqué à cinq reprises par le maire de... en vue de l'entretien préalable... et qu'à cinq reprises il a prétexté qu'il se trouvait en congé de maladie afin de ne pas se rendre à ces convocations ; que dans ces conditions le maire doit être regardé comme ayant accompli des diligences suffisantes pour organiser l'entretien prévu et que M. X. n'établit pas qu'il se serait trouvé dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien préalable... l'absence d'un tel entretien n'est pas de nature à entacher d'irrégularité la procédure précédant la fin des fonctions de l'intéressé. »

CAA DE PARIS DU 8 NOVEMBRE 2004 N° 01PA02627

« Mme X. a fait valoir que son état de santé ne lui permettait pas de s'y rendre (nota : à l'entretien) joignant un certificat médical du même jour justifiant cette incapacité par le seul fait que l'intéressée était en congé maladie ; que la seule circonstance que Mme X. était en congé maladie depuis d'ailleurs près de cinq mois ne démontre pas qu'elle était effectivement dans l'impossibilité de se rendre à l'entretien, dont elle n'a en outre sollicité aucun report ; que dans ces conditions le maire était fondé... à mettre fin aux fonctions de l'intéressée sans la convoquer à un nouvel entretien. »

59 Dans quelle condition l'assemblée délibérante doit-elle être informée par l'autorité territoriale ?

L'information de l'assemblée délibérante est une étape de la procédure qui n'est soumise à aucun formalisme. Une simple information, en fin de séance suffit dès lors qu'il en est fait mention dans le procès-verbal. L'information peut intervenir tant que le délai de 6 mois mentionné à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 n'est pas expiré.

60 L'autorité territoriale est-elle tenue de solliciter la CAP ?

Aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit la saisine de la CAP lors de la mise en œuvre de la procédure de fin de détachement. Toutefois, une autorité territoriale qui, sans y être obligée, choisirait de solliciter l'avis de la CAP, ne peut prendre légalement la décision de mettre fin au détachement avant d'avoir reçu l'avis sollicité. « L'administration est tenue de respecter la procédure à laquelle elle se soumet de sa propre initiative. » (TA de Melun, 26 janvier 2010, n° 0607381/S).

CE, 3 NOVEMBRE 2014, N° 371115

« Les dispositions précitées de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 régissent entièrement la procédure que doit suivre l'autorité territoriale lorsqu'elle entend mettre fin au détachement d'un agent sur un des emplois fonctionnels qu'elles mentionnent ; qu'ainsi, la consultation de la commission administrative paritaire n'est pas requise avant qu'il ne soit mis fin de manière anticipée au détachement d'un agent occupant un tel emploi. »

61 L'autorité territoriale est-elle tenue d'informer d'autres organismes ?

Le Centre national de la fonction publique territoriale (pour les catégories A+) et les centres de gestion (pour les catégories A), doivent être informés de cette possible fin de détachement sur emploi fonctionnel. Toutefois, le fait que l'information s'effectue « tardivement », et notamment postérieurement à la décision, n'est pas de nature à vicier la procédure.

CAA DE PARIS DU 8 NOVEMBRE 2004 N° 01PA02627

« Considérant... que la circonstance que l'information du Centre national de la fonction publique territoriale prévue par les dispositions de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 n'est intervenue que postérieurement à l'arrêt litigieux, n'est pas de nature à vicier celui-ci, l'article 53 précité n'enfermant cette obligation dans aucun délai. »

62 Que signifie la règle du « délai des six mois » ?

Ce délai, prévu par l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, empêche toute signature de décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel dans les 6 mois suivant la date de l'élection de l'exécutif ou la date de nomination dans l'emploi fonctionnel. Le délai de 6 mois doit être respecté même quand la même autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante.

CE 21 JUILLET 2006, N° 279502

« Considérant que ces dispositions interdisent de mettre fin aux fonctions des personnes occupant certains emplois fonctionnels avant l'expiration d'un délai de six mois à compter de la désignation de l'autorité territoriale ; qu'elles s'appliquent dans tous les cas où il est procédé à cette désignation, y compris lorsque la même autorité est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante. »

63 Que prévoit le protocole instauré par l'article 77 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique ?

Pendant le délai de six mois, prévu à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité. Cette évolution législative laisse apparaître une possible contradiction sur les délais. Comment se mettre d'accord sur une rupture alors que le délai des 6 mois est impératif ? À l'évidence, le juge sera amené à trancher cette interrogation.

64 Quand la décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel prend-elle effet ?

La date de la fin du détachement ne résulte pas de la liberté de l'autorité territoriale ou de la négociation. Elle est fixée par la loi (article 53 déjà mentionné). Le détachement prend fin le 1^{er} jour du troisième mois suivant la date de l'information à l'assemblée délibérante. Cette disposition institue un délai franc de deux mois auquel s'ajoutent les jours compris entre la date de l'information faite à l'assemblée délibérante et la fin du mois correspondant. Le choix de la date de l'information à l'assemblée délibérante est essentiel dans le calendrier. La signature de l'arrêté de fin de détachement doit donc intervenir entre l'expiration du délai de 6 mois faisant l'objet du point précédent et, au plus tard, le dernier jour du mois précédant la date effective de la fin du détachement. La décision doit être exécutoire et donc notifiée avant sa date d'effet. Un tel arrêté n'a pas à être transmis au représentant de l'État au titre du contrôle de la légalité des actes administratifs.



Loi n° 2019-828
du 6 août 2019
de transformation
de la fonction publique

La fin de fonction prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

INFORMATION	1 ^{er} DU MOIS 1	1 ^{er} DU MOIS 2	1 ^{er} DU MOIS 3
.....X.....X.....X.....X.....>			
Ex :	14/04	1/05	1/07 (fin de fonction)

CE, 23 DÉCEMBRE 2011, N° 337122

« Considérant qu'après avoir relevé que le conseil municipal de COURPIERE a été informé le 25 juillet 2008 de la procédure engagée pour mettre fin au détachement de M. B sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services municipaux et que l'arrêté du maire du 18 septembre 2008 fixait sa prise d'effet au 1^{er} octobre 2008, le tribunal administratif a annulé cet arrêté pour vice de forme au motif que le délai écoulé entre la date de l'arrêté et celle de son entrée en vigueur était inférieur au délai de trois mois prévu au dernier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 ; qu'en statuant ainsi, alors que le délai en cause court à compter de la date de l'information du conseil municipal jusqu'au premier jour du troisième mois qui suit celle-ci, le tribunal administratif a méconnu les dispositions de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. »

CE, 21 MARS 2012, N° 341347

« Une décision administrative ne peut légalement comporter une date d'effet antérieure à celle de sa notification ; que l'arrêté du maire de la commune... du 31 mai 2007 mettant fin au détachement de Mme A dans l'emploi de directeur général des services de la commune (à compter du 1^{er} juillet 2007), qui a été notifié à l'intéressée le 30 juillet 2007, doit donc être annulé en tant qu'il comporte une date d'effet antérieure à celle de sa notification. »

65 Pour quels motifs l'autorité territoriale peut-elle prendre une décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel ?

L'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, est muet quant aux motifs de nature à permettre à l'exécutif d'une collectivité ou d'un établissement de mettre fin à l'occupation d'un emploi fonctionnel puisqu'il n'est absolument pas précisé selon quels motifs une telle décision peut intervenir. Cette situation résulte d'une volonté de souplesse du législateur. Elle fait néanmoins l'objet d'un contrôle du juge administratif qui vient vérifier l'existence d'un motif de nature à justifier une telle décision. Sur le fond, le motif le plus souvent invoqué est la perte ou l'absence de confiance entre le fonctionnaire et le maire ou le président. Ce motif est accepté par les juges dans la mesure où, selon une formule consacrée, l'emploi fonctionnel « implique d'avoir la confiance de la collectivité dans la capacité de mettre en œuvre les missions par elle définies ». Quelques exemples de jurisprudence peuvent être mis en avant.

CE, 7 JANVIER 2004, REQ.N° 250616

« (...) Il peut être mis fin au détachement des agents occupant les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 précité pour des motifs tirés de l'intérêt du service ; qu'eu égard à l'importance du rôle des titulaires de ces emplois et à la nature particulière des responsabilités qui leur incombent, le fait pour le secrétaire général d'une commune de s'être trouvé placé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions peut légalement justifier qu'il soit, pour ce motif, déchargé de ses fonctions (...) »

Dans les affaires suivantes, le juge a reconnu une rupture légitime de confiance entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale :

- **dissensions sur le choix de la politique à adopter en matière de réorganisation des services et désaccords persistants relatifs à la façon dont l'agent devait mener à bien sa mission ;**

CAA LYON, 23 OCTOBRE 2007, N° 04LY00779

« (...) la commune de Vénissieux soutient sans être contredite que les projets de restructuration des services élaborés par M. X ont fait l'objet de nombreux amendements de la part des élus et que des dissensions sont rapidement apparues dans les relations entre l'intéressé et les élus quant aux choix de la politique à adopter en matière de réorganisation des services ; qu'il ressort des pièces du dossier

que les relations entre M. X et le maire se sont également détériorées et que la démission de cet agent a été sollicitée au mois de juillet 2002, en raison de désaccords persistants, relatifs à la façon dont celui-ci menait à bien sa mission ; que, dès lors, la décision en litige de l'autorité territoriale, prononçant le licenciement de l'intéressé au motif qu'il n'existait plus de relations de confiance permettant la poursuite de leur collaboration, ne repose pas sur des faits matériellement inexacts, ni ne procède d'une appréciation erronée des circonstances de l'espèce (...)»

- **mauvaise volonté de l'agent dans la mise en œuvre des orientations définies par la nouvelle municipalité, manifestant à cet égard une attitude systématiquement négative ;**

CAA PARIS, 18 MARS 2004, N° 00PA03563

« (...) il ressort des pièces du dossier, et notamment des affirmations contenues dans les observations en défense de la commune de Montmorency devant le tribunal administratif et non sérieusement contestées par le requérant, que ce dernier a fait preuve de mauvaise volonté dans la mise en œuvre des orientations définies par la nouvelle municipalité, manifestant à cet égard une attitude systématiquement négative ; qu'en estimant que ce comportement était de nature, eu égard à la nature particulière de responsabilités incombant aux titulaires d'emplois fonctionnels, à caractériser la disparition du lien de confiance nécessaire au bon accomplissement des missions qui étaient dévolues à M. X, le maire de Montmorency n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation (...)»

- **absences injustifiées et désinvolture avec laquelle l'agent traitait les dossiers malgré plusieurs remarques écrites et orales à la suite desquelles les relations se sont progressivement détériorées ;**

CAA BORDEAUX, 8 NOVEMBRE 2005, CNE ANGOULÊME, N° 02BX00947

« (...) M. X a fait l'objet à plusieurs reprises de remarques écrites et orales de la part du directeur général des services et du maire d'Angoulême en raison de ses absences injustifiées et de la désinvolture avec laquelle il traitait les dossiers, à la suite desquelles leurs relations se sont progressivement détériorées ; qu'ainsi en invoquant la perte de confiance pour mettre fin aux fonctions de son directeur des services techniques, le maire ne s'est pas fondé sur une appréciation manifestement erronée (...)»

- **inaction, négligences de l'agent face à des remarques de la préfecture et de la chambre régionale des comptes, révélant un manque de conscience des impératifs du bon fonctionnement des services de la commune dont il avait la responsabilité ;**

CAA MARSEILLE, 6 AVRIL 2004, REQ. N° 00MA01485

« (...) il ressort des pièces du dossier que les relations entre M. X et sa hiérarchie se sont très rapidement détériorées après, d'une part, que M. X n'ait pas porté attention à un courrier du préfet du Var concernant la saisine de la chambre régionale des comptes, et, d'autre part, qu'il n'ait pas transmis au maire des messages téléphoniques de la préfecture en juillet 1998 ; que cette dégradation est due pour une large part au comportement de M. X qui révélait un manque de conscience des impératifs du bon fonctionnement des services de la commune du Pradet dont il avait la responsabilité ; qu'après avoir relevé de telles négligences et de tels manquements ayant entraîné une perte de confiance du maire, les premiers juges ont estimé que, s'agissant d'un emploi fonctionnel, ces faits étaient de nature à justifier qu'il soit mis fin à son détachement dans ledit emploi fonctionnel, sans que cette mesure puisse revêtir un caractère disciplinaire (...)»

- **remarques sur la qualité de technicien sur les finances et de manageuse de l'agent et divergence d'appréciation de la notion d'intérêt général avec l'équipe de direction ;**

CAA PARIS, 8 NOVEMBRE 2004, REQ. N° 01PA02627

« (...) le maire pouvait légalement motiver sa décision par le fait que l'intéressée n'aurait pas apporté à l'organisation et au fonctionnement du service les améliorations qu'il avait demandées ; que si Mme X fait valoir qu'elle a obtenu en juin 1998 un avancement à la durée minimum et que le maire a en décembre 1997 écrit une lettre élogieuse à son égard pour soutenir sa candidature à un poste en administration centrale, il ne ressort pas des pièces du dossier que la décision litigieuse serait fondée sur des faits matériellement inexacts ou entachée d'erreur manifeste d'appréciation (...)»

- **des difficultés concrètes rencontrées dans les relations et le management des cadres placés sous son autorité ainsi que sur son manque d'investissement personnel et de motivation dans les missions qui lui étaient confiées.**

COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL DE BORDEAUX, 18 JUIN 2018, 16BX01252

« (...) pour justifier la fin de détachement, le maire de la commune de Lourdes fait état des difficultés concrètes rencontrées par M. A. dans les relations et le management des cadres placés sous son autorité ainsi que sur son manque d'investissement personnel et de motivation dans les missions qui lui étaient confiées. Ces motifs sont au nombre de ceux qui justifient une telle décision. Il ressort des pièces du dossier, notamment des attestations de collègues et agents des services techniques travaillant à ses côtés produits par la commune en défense, que cette décision n'est pas entachée d'erreur de fait ni d'erreur manifeste d'appréciation au regard des difficultés relationnelles et des tensions existant au sein des services placés sous l'autorité du requérant, à raison des méthodes de travail contestées de ce dernier (...) »

- **déclarations de l'agent au lendemain du changement de majorité municipale selon lesquelles il aurait des difficultés à travailler avec la nouvelle équipe, ajoutées à son manque de concertation dans l'exercice de ses fonctions avec certains élus et ses divergences d'appréciation sur les besoins du service en matière financière et de personnel ;**

CE, 23 DÉCEMBRE 2011, CNE DE COURPIERE, REQ. N° 337122

« (...) qu'en égard à l'importance du rôle d'un directeur général des services d'une commune et à la nature particulière des responsabilités qui lui incombent, en estimant que les déclarations que lui a faites M. B au lendemain du changement de majorité municipale selon lesquelles il aurait des difficultés à travailler avec la nouvelle équipe, son manque de concertation, dans l'exercice de ses fonctions, avec certains élus et ses divergences d'appréciation sur les besoins du service en matière financière et de personnel avaient placé l'intéressé dans une situation ne lui permettant plus de disposer de la part de l'autorité territoriale de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions, le maire de la commune de Courpière a pu, sans se fonder sur des faits matériellement inexacts même si M. B en minimise la portée et sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, décider de mettre fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services (...) »

- **insuffisante communication ayant engendré des dysfonctionnements importants en ce qui concerne la gestion des affaires communales et les relations avec les élus**

CE, 21 MARS 2012, REQ. N° 341347

« (...) dès lors, en relevant que le maire de Les Clayes-sous-Bois invoquait la perte de confiance résultant d'une « insuffisante communication ayant engendré des dysfonctionnements importants » en ce qui concerne la gestion des affaires communales et les relations avec les élus et que ce motif n'était entaché ni d'erreur de fait, ni d'erreur manifeste d'appréciation, et en déduisant que la décision de mettre fin aux fonctions de l'intéressée était fondée sur un motif légal, le tribunal administratif de Versailles a porté sur les faits qui lui étaient soumis une appréciation souveraine exempte de dénaturation et n'a pas commis d'erreur de droit (...) »

À l'inverse, le juge se refuse à admettre la rupture de confiance pour les motifs suivants :

- **changement de l'équipe municipale**

CAA BORDEAUX, 12 JUIN 2001, CNE DE SAINT-DENIS DE LA RÉUNION, N° 97BX30716

« (...) si la commune soutient que la circonstance que M. Y ait mérité la confiance des maires précédents est sans influence sur l'appréciation que le nouveau maire porte sur lui, elle n'apporte, devant le juge d'appel, aucun indice sérieux sur le comportement de M. Y qui justifierait la perte de confiance alléguée et elle n'invoque aucun élément permettant d'établir que les relations entre l'intéressé et le nouveau maire se soient détériorées entre le 12 mars 1994, date de prise de fonction de ce dernier, et le 8 avril 1994, date à laquelle M. Y a été informé qu'il serait mis fin à son détachement sur un emploi fonctionnel (...) »

CAA NANCY, 13 AVRIL 2006, CNE DE BÉTHENY, N° 02NC01064

« (...) il ne ressort pas des pièces du dossier et qu'il n'est nullement justifié par le maire de Bétheny, que la secrétaire générale de la mairie entretenait de mauvaises relations avec lui-même ou les membres de la nouvelle équipe municipale élue en mars 2001 ; qu'il n'est fait état d'aucun élément précis de nature à

entraîner pour l'autorité municipale une perte de confiance, laquelle ne saurait uniquement résulter du fait des fonctions exercées par l'intéressée auprès de la précédente équipe municipale ; que, dès lors, il ne pouvait, pour ce motif, être mis fin aux fonctions de Mlle X (...)»

ou dit plus subtilement mais sans plus de succès,

Orientation politique nouvelle nécessitant en conséquence un changement de directeur général

CAA MARSEILLE, 17 OCTOBRE 2013, REQ. N° 12MA02041

« (...) loin de se fonder sur la manière de servir de M. D. y compris en ce qu'elle aurait pu, pour diverses raisons éventuelles liées à sa pratique professionnelle ou même à des agissements de l'intéressé en dehors de celle-ci, conduire à une perte de confiance du président de l'office de l'environnement de la Corse à son égard, le licenciement de l'intéressé repose sur l'affirmation selon laquelle des orientations nouvelles nécessitent une nouvelle impulsion et, « en conséquence », un changement de direction ; qu'un tel motif n'est pas au nombre de ceux qui autorisent le licenciement d'un agent public alors même que l'emploi qu'il occuperait serait soumis au régime des emplois fonctionnels (...)»

● **remarques limitées et en termes modérés sur l'impréparation administrative de certaines décisions**

CAA BORDEAUX, 27 MAI 2008, N° 06BX00727

« (...) il résulte de l'instruction que, au cours de l'année 2001, M. X a attiré l'attention du président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Guyane sur l'illégalité de différentes mesures prises par ce dernier à l'égard de certains agents, ou par le conseil d'administration de cet établissement à propos d'une subvention accordée à une association ; qu'en formulant de telles remarques, comme ses fonctions l'y appelaient, au moyen de notes rédigées en termes modérés, M. X n'a pu adopter un comportement susceptible d'altérer la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions ; que le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale ne pouvait dès lors, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, mettre fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel de directeur de cet établissement (...)»

66 Est-il possible de décharger de fonction un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel en raison d'une absence due à une affection de longue durée ?

Une autorité territoriale peut mettre fin au détachement de fonctionnaires occupant des emplois fonctionnels pour des motifs tirés de l'intérêt du service, eu égard, en particulier au rôle du directeur ou de la directrice général et à la nature particulière de ses responsabilités.

67 La décision de fin de détachement sur emploi fonctionnel doit-elle être motivée par l'autorité territoriale ?

Oui. La décision de mettre fin aux fonctions de l'agent occupant un emploi fonctionnel entre dans le champ d'application des dispositions de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs (codifiées sous les articles L. 211-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration). Elle doit donc faire l'objet d'une motivation. Les motifs retenus par l'autorité territoriale doivent être étayés par des éléments probants, attestant la matérialité et l'exactitude des faits, notamment en cas de perte de confiance et ce, afin d'éviter tout abus de la part de l'autorité territoriale. Une motivation comprenant des formules larges et convenues comme « une dégradation des relations » ou « une perte de confiance » ou des « différences de points de vue », qui ne sont que la conséquence de faits et non leurs causes aurait toutes les chances d'être considérée comme insuffisante par le juge administratif.

68 Quelle est l'étendue du contrôle opéré par le juge administratif en matière de fin de détachement sur emploi fonctionnel ?

La décharge de fonctions relève par nature du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale. En conséquence, le juge administratif, lorsqu'il est saisi de la légalité d'une telle décision, opère un contrôle restreint portant sur l'exactitude matérielle des faits, l'erreur de droit, le détournement de pouvoir et l'erreur manifeste d'appréciation. De façon schématique, le juge administratif veille principalement à contrôler la matérialité des faits ou la réalité d'une situation conflictuelle entraînant une perte de confiance alléguée par l'autorité territoriale.

CAA BORDEAUX, 12 JUIN 2001, N° 9 7BX30716

« Considérant, en second lieu, que si la commune soutient que la circonstance que M. Y ait mérité la confiance des maires précédents est sans influence sur l'appréciation que le nouveau maire porte sur lui, elle n'apporte, devant le juge d'appel, aucun indice sérieux sur le comportement de M. Y qui justifierait la perte de confiance alléguée et elle n'invoque aucun élément permettant d'établir que les relations entre l'intéressé et le nouveau maire se soient détériorées entre le 12 mars 1994, date de prise de fonction de ce dernier, et le 8 avril 1994, date à laquelle M. Y. a été informé qu'il serait mis fin à son détachement sur un emploi fonctionnel. »

CAA NANCY, 13 AVRIL 2006, N° 02NCO1064

« Considérant qu'il ne ressort pas des pièces du dossier et qu'il n'est nullement justifié par le maire de Bétheny, que la secrétaire générale de la mairie entretenait de mauvaises relations avec lui-même ou les membres de la nouvelle équipe municipale élue en mars 2001 ; qu'il n'est fait état d'aucun élément précis de nature à entraîner pour l'autorité municipale une perte de confiance, laquelle ne saurait uniquement résulter du fait des fonctions exercées par l'intéressée auprès de la précédente équipe municipale ; que, dès lors, il ne pouvait, pour ce motif, être mis fin aux fonctions de Mlle X ; que, par suite, la commune de Bétheny n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a annulé l'arrêté du maire en date du 25 juin 2001 ; »

69 Quelle est la procédure applicable lorsque la fin de détachement résulte simplement du non-renouvellement du détachement à son terme normal ?

Le détachement sur emploi fonctionnel ne peut excéder 5 ans. Il peut être renouvelé par période n'excédant pas cette durée. L'arrêté doit préciser la durée du détachement. L'absence d'un terme exprès au détachement dans l'arrêté n'a pas pour effet de conférer à celui-ci une durée indéterminée. Dans ce cas, le détachement prend fin au bout de 5 ans.

Selon l'article 4-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987, « lorsque l'autorité territoriale envisage, à l'occasion de l'expiration du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions des agents occupant des emplois mentionnés au premier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions dudit article 53. »

Toutefois, il convient de préciser que, contrairement à une interruption du détachement sur emploi fonctionnel qui a pour effet d'abroger une décision créatrice de droits, et qui justifie qu'elle soit motivée, la décision de non-renouvellement d'un détachement parvenu à son terme normal n'a pas à être motivée.

CE, 1^{er} JUIN 2011, N° 330265

« qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le détachement de Mlle A dans l'emploi de directeur général des services de la commune de Bétheny est intervenu à compter du 1^{er} janvier 1988 sans mention de durée ; que, par suite, le tribunal administratif de Châlons-en-Champagne a pu estimer, sans dénaturer les faits de l'espèce, que ce détachement avait été renouvelé à deux reprises, de façon implicite, en application de l'article 9 du décret du 13 janvier 1986, qui prévoit que la durée maximale de détachement est de cinq ans, et qu'il prenait ainsi fin, en principe, le 31 décembre 2002. »

70 Que deviennent les emplois fonctionnels en cas de fusion de communes ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, dans le cadre d'une démarche volontaire de création d'une commune nouvelle, il appartient aux élu(e)s et élus, avant sa création, de mettre en œuvre les dispositions de droit commun relatives à la fin des emplois fonctionnels, prévues aux articles 47 et 53 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 précitée ; et, dès la mise en place de la nouvelle collectivité, de choisir le directeur ou la directrice général des services, comme c'est déjà le cas pour les fusions volontaires d'EPCI à fiscalité propre en application de l'article L. 5211-47-3 du code général des collectivités territoriales (question écrite n° 2207 publiée dans le JO Sénat du 02/06/2016). Cette décharge de fonctions s'impose à tous les agents détachés. Ainsi, l'agent pressenti pour assurer les missions de directeur ou directrice général des services (DGS) au sein de la nouvelle commune, sera également déchargé avant d'être de nouveau détaché sur un emploi fonctionnel de DGS.

1.6.1.2 Les conséquences d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel

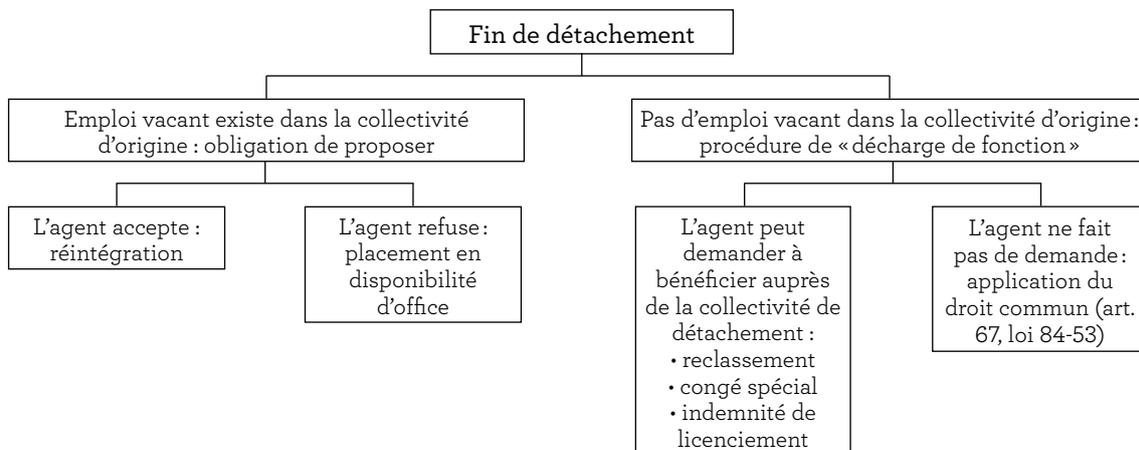
71 Que devient le fonctionnaire faisant l'objet d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel lorsque ce dernier appartient à la fonction publique territoriale ?

La fin de détachement prend donc effet, au plus tôt, le premier jour du troisième mois suivant l'information faite à l'assemblée délibérante. Une fois que la fin de détachement sur emploi fonctionnel a été prononcée, plusieurs possibilités peuvent être envisagées, sauf si la fin de détachement intervient à la demande de l'agent concerné ; dans ce cas, l'agent cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration (CE, 26 septembre 2007, req. n° 300035). S'il existe, dans la collectivité, ou l'établissement au moment de l'information faite à l'assemblée délibérante, au tableau des effectifs, un emploi vacant correspondant au grade de l'intéressé, la collectivité doit le proposer obligatoirement à l'agent sous peine de commettre une faute engageant sa responsabilité et l'agent ne peut refuser cet emploi. La réintégration s'appuie alors sur l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

En revanche, en cas d'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire concerné dispose d'une faculté de choix entre trois solutions :

- s'il choisit le « reclassement », l'intéressé est maintenu en surnombre pendant un an et peut pendant cette période bénéficier d'un « reclassement » (cf Q.73) ;
- l'intéressé peut également présenter, sous réserve de remplir certaines conditions, une demande de « congé spécial » (cf Q.74 à 81) ;
- l'intéressé peut aussi choisir « le licenciement » moyennant le versement d'une indemnité (cf Q.82 à 85) ;

S'il s'abstient de choisir entre ces trois solutions, le fonctionnaire se voit appliquer les règles de droit commun de la fin de détachement figurant à l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et c'est son administration d'origine qui doit assurer sa réintégration ou sa prise en charge (CE, 30 mars 2009, req. n° 306991).



72 Un détenteur d'un emploi fonctionnel peut-il bénéficier du dispositif expérimental de rupture conventionnelle ?

L'article 72 de la loi du 6 août 2019, instaure à titre expérimental un dispositif de rupture conventionnelle du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. Les détenteurs d'un emploi fonctionnel, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, devraient pouvoir bénéficier d'un tel dispositif car ils ne figurent pas dans les cas d'exclusions de ce dispositif expérimental.

> LE RECLASSEMENT

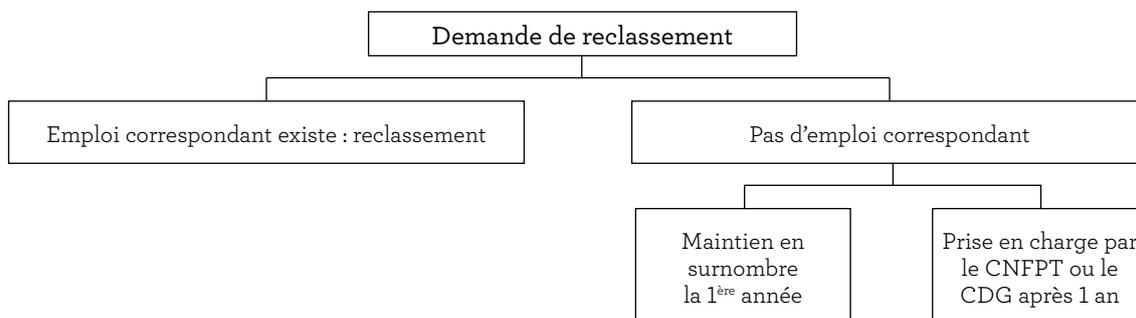
73 Qu'est-ce que le maintien en surnombre ?

Le fonctionnaire est maintenu en surnombre, en principe pendant un an, dans la collectivité ou l'établissement d'accueil, mais la loi précise que le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant sa demande.

Durant cette période du maintien en surnombre, le fonctionnaire est rémunéré par la collectivité ou l'établissement. Tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade doit lui être proposé en priorité.

La loi prévoit la possibilité d'un détachement ou d'une intégration directe dans la même collectivité, sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois, mais cette éventualité suppose que les dispositions relatives au détachement ou à l'intégration directe contenues dans le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil soient respectées, notamment quand elles fixent des conditions de diplômes ou de fonctions exercées.

Doivent également être examinées les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des trois versants de la fonction publique (article 97 loi du 26 janvier 1984 précitée).



> LE CONGÉ SPÉCIAL

74 Qui peut bénéficier d'un congé spécial ?

L'article 99 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, prévoit que ce congé est ouvert aux fonctionnaires territoriaux occupant un emploi fonctionnel en position de détachement. Il exclut ceux qui occupent ces emplois sur la base d'un recrutement direct en application des dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 alors même qu'ils sont fonctionnaire placés en position de disponibilité.

75 Quelles sont les conditions pour qu'un fonctionnaire déchargé de fonction puisse bénéficier d'un congé spécial ?

Le congé spécial est accordé par la collectivité ou l'établissement dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel. Ce dernier doit en faire la demande par écrit.

Il doit :

- compter au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension ;
- être à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Le congé spécial, hors la situation de fin de détachement sur emploi fonctionnel peut être sollicité durant le détachement. Ce congé est accordé de droit, même si un autre fonctionnaire en bénéficie déjà, à condition, toutefois, qu'aucun emploi n'était vacant au sein de la collectivité ou de l'EPCI à la date de la fin du détachement.

La demande de congé spécial peut être présentée jusqu'au terme de la période de prise en charge prévue à l'article 97 I de la loi du 26 janvier 1984 précitée, si l'agent avait opté dans un premier temps pour un reclassement.

76 Qui est compétent pour accorder le congé spécial ?

Selon l'article 7 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988, le congé spécial est accordé par l'autorité territoriale qui a nommé le fonctionnaire dans l'emploi fonctionnel. Ainsi, en cas de détachement dans l'emploi fonctionnel depuis une autre collectivité, le congé spécial est accordé par l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil et non par la collectivité d'origine gestionnaire du grade du fonctionnaire. De même, lorsque le congé spécial est demandé par un fonctionnaire pris en charge, l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984 précise qu'il appartient à la collectivité qui a mis fin aux fonctions de l'agent d'accorder le congé spécial, alors même que celui-ci a été radié de ses effectifs à la date de la prise en charge par l'instance de gestion.

77 Quelle est la durée du congé spécial ?

La durée maximum du congé spécial est de cinq ans, à l'expiration desquels l'agent est admis d'office à la retraite. Cependant, il prend fin quand le fonctionnaire atteint la limite d'âge. Par ailleurs, les agents bénéficiant d'un congé spécial de droit octroyé pendant la prise en charge par le CNFPT ou le CDG sont mis à la retraite, au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate à taux plein.

78 Quelle est la rémunération d'un agent placé en congé spécial ?

Le fonctionnaire en congé spécial perçoit une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement (article 8 du décret du 6 mai 1988 précité).

Pour autant, l'article 8 du décret du 6 mai 1988 précité, ne mentionne pas de référence au grade, il indique seulement qu'il s'agit du « traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé ». Or la notion de traitement porte aussi sur l'indice détenu dans l'emploi fonctionnel. L'article 8 du décret dans sa rédaction antérieure au décret de 2011 renvoyait explicitement à la notion de grade. Depuis il y a tout lieu de penser que le traitement est celui de l'emploi fonctionnel.

Durant sa période de congé spécial, un fonctionnaire peut exercer une activité rémunérée.

Dans ce cas, la rémunération versée au titre du congé spécial est réduite :

- d'un tiers, si les émoluments perçus au titre de l'activité exercée sont supérieurs à la moitié de cette rémunération ;
- de la moitié, s'ils sont supérieurs aux deux tiers de cette rémunération ;
- des deux tiers, s'ils sont supérieurs à 100 % de cette rémunération ;
- au montant de la retenue pour pension que l'intéressé doit verser à la CNRACL, s'il est supérieur à 125 % de cette rémunération ;
- au montant de la retenue pour pension, dans tous les cas où les émoluments alloués au titre de l'activité exercée durant le congé spécial sont versés par une administration, une entreprise publique, un office, établissement ou organisme public, ou un organisme privé chargé d'une mission de service public (article 8 du décret du 6 mai 1988 précité).

Au début de chaque semestre, le bénéficiaire doit informer l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou qu'il a exercées au cours du semestre précédent, en précisant l'identité de l'employeur et le montant des émoluments (article 9 du décret du 6 mai 1988 précité).

79 Comment évolue la carrière d'un fonctionnaire en congé spécial ?

Le fonctionnaire placé en congé spécial cesse définitivement d'exercer ses fonctions ; il ne bénéficie donc plus d'aucun avancement.

CE 14 MAI 2007 N° 286146

« (...) si l'article 8 du décret du 6 mai 1988 fait obstacle à ce qu'un fonctionnaire territorial placé en position de congé spécial bénéficie, dans cette position, de l'avancement prévu par les dispositions statutaires applicables aux membres du corps auquel il appartient, ni ces dispositions ni aucune autre disposition législative ou réglementaire n'excluent que ce fonctionnaire bénéficie des évolutions indiciaires du traitement correspondant à l'échelon, à la classe et au grade qu'il avait atteints à la date de sa mise en congé. »

80 La période de congé spécial est-elle prise en compte pour la constitution du droit à pension ?

L'article 9 du décret du 6 mai 1988 précité, précise que le temps passé en congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension. Pendant cette période, les cotisations salariales et patronales doivent être acquittées à la CNRACL.

81 Quelles sont les règles disciplinaires et déontologiques applicable à un agent en congé spécial ?

Si le fonctionnaire territorial placé en position de congé spécial cesse définitivement d'exercer ses fonctions et n'est plus susceptible d'être rappelé à l'activité, il demeure, pendant toute la durée de ce congé, membre du cadre d'emplois auquel il appartient (CE, 14 mai 2007, req. n° 286146.). Il doit notamment respecter les règles de cumul d'activités prévues par le décret du 6 mai 1988 précité et

s'expose ainsi à des sanctions en cas de non-respect de ses obligations.

> LE LICENCIEMENT

82 Quand la demande de licenciement doit-elle être formulée ?

Le fonctionnaire qui choisit l'option du licenciement doit présenter sa demande dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel la décision de décharge de fonctions lui a été notifiée. Passé ce délai, l'option lui est définitivement fermée. Il bénéficie alors de la procédure de reclassement.

83 Comment est calculée l'indemnité de licenciement ?

Le montant de cette indemnité est égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Il est majoré de 10 % en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de 55 ans. Il ne peut être ni inférieur à une année, ni supérieur à deux années de traitement. Sont pris en compte pour déterminer ce montant les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement. Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte pour leur durée effective. Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte. Le mois de traitement, tel qu'il sert de fondement au calcul de l'indemnité, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

84 Qui paye l'indemnité de licenciement et quand ?

L'indemnité est versée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision mettant fin aux fonctions du fonctionnaire. L'indemnité est payable en totalité, dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande.

85 Le fonctionnaire qui fait l'objet d'un licenciement suite à une fin de détachement sur emploi fonctionnel peut-il prétendre aux allocations chômage ?

Non. Lorsque l'agent opte en fin de détachement sur l'emploi fonctionnel pour un licenciement, il perd le bénéfice de l'indemnisation aux assurances chômeurs versées par les employeurs locaux aux agents involontairement privés d'emploi.

CE, 6 NOVEMBRE 2013, COMMUNE DE PEYMEINADE, N° 364654

« Considérant que, lorsqu'une administration met fin au détachement de l'un de ses agents sur un emploi fonctionnel sans être en mesure de lui offrir un emploi correspondant à son grade et lorsque cet agent, en application du choix que lui offrent les dispositions de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, opte pour le versement d'une indemnité de licenciement, alors qu'il aurait pu être reclassé en conservant son grade dans son cadre d'emplois ou bénéficier d'un congé spécial, s'il en remplissait les conditions, et conserver ainsi sa qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale, l'agent qui, ayant exercé cette option, a ainsi choisi de perdre cette qualité ne saurait, dès lors, être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi au sens des dispositions de l'article L. 5421-1 du code du travail. »

> LA PRISE EN CHARGE PAR LE CNFPT OU LE CENTRE DE GESTION

86 Quand intervient la prise en charge par le CNFPT ou le centre de gestion ?

Conformément à l'article 97 de loi du 26 janvier 1984, modifié par la loi du 6 août 2019, au terme de la période préalable de maintien en surnombre d'une durée maximale d'un an et en l'absence d'emploi vacant correspondant au grade de l'agent, celui-ci est placé sous l'autorité du président du CNFPT ou du centre de gestion. Cette durée peut être diminuée à la demande du fonctionnaire dans le cas de la fin de détachement sur emploi fonctionnel. Le fonctionnaire se trouve alors, selon le Conseil d'État, « dans une situation spécifique temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi. »

87 Quels sont les cas de prise en charge par le CNFPT ou le centre de gestion ?

La prise en charge par le CNFPT ou le centre de gestion intervient donc en cas de décharge de fonctions d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et d'impossibilité de procéder à son reclassement. Elle intervient également en cas de :



- suppression d'emploi et impossibilité de reclassement au sein de la collectivité ;
- absence de vacance d'emploi correspondant au grade lors de la réintégration d'un fonctionnaire en détachement de longue durée (plus de 6 mois), en position hors cadres, en disponibilité d'office pour raisons médicales ou de droit pour raisons familiales.

88 Quelle est la rémunération de l'agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG ?

Le fonctionnaire pris en charge reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade (traitement indiciaire, indemnité de résidence et SFT). Cette rémunération fait l'objet d'un dispositif de dégressivité depuis la loi du 20 avril 2016, qui a été renforcée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. La rémunération est versée à hauteur de 100 % la première année de prise en charge, puis est ensuite réduite de 10 % chaque année. Concernant le régime indemnitaire, seuls les agents qui accomplissent une mission pour le compte du CNFPT ou du centre de gestion peuvent prétendre au versement des primes et indemnités fixées par le conseil d'administration en faveur des fonctionnaires pris en charge.

CE 8 SEPTEMBRE 1999, N° 189489

« Considérant que les fonctionnaires de catégorie A qui, étant momentanément privés d'emploi, sont, en application des dispositions précitées, pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale et placés sous son autorité, sans accomplir aucune mission pour son compte, ils ne peuvent prétendre au paiement d'aucune prime ou indemnité, en sus de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade. »

Depuis la loi du 6 août 2019, pendant l'accomplissement de ces missions, le dispositif de dégressivité ne s'applique pas et le fonctionnaire perçoit la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade.

Cette période est prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération en application du dispositif de dégressivité.

Lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation au dispositif de dégressivité ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application de ladite dégressivité.

89 Quelles sont les droits et obligations d'un agent pris en charge par le CNFPT ou par un centre de gestion ?

Tout fonctionnaire privé d'emploi est sous l'autorité du président du CNFPT ou du centre de gestion compétent. Il reste soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire.

Les obligations spécifiques :

Le fonctionnaire pris en charge a l'obligation de rechercher un emploi et d'adresser régulièrement ses candidatures au CNFPT ou au centre de gestion. Il doit transmettre tous les six mois un état détaillé de ses recherches actives d'emploi après y avoir éventuellement occulté les mentions qu'il considère relever de sa vie privée et qu'il ne souhaite pas communiquer. La transmission des candidatures est de la responsabilité du fonctionnaire privé d'emploi, le CNFPT étant en charge de veiller à leur régularité ainsi qu'à leur effectivité.

Le fonctionnaire pris en charge doit se présenter à toute convocation d'entretien en vue d'une sélection de recrutement ou d'une mission proposée par l'intermédiaire du CNFPT mais aussi aux convocations du CNFPT.

En cas de manquement à ses obligations de manière grave et répétée, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite.

Un droit spécifique :

Depuis la loi du 6 août 2019, dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. À ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.



90 Quelle contribution financière la collectivité territoriale qui a procédé à la fin de détachement doit-elle au CNFPT ou au centre de gestion ?

Durant la prise en charge, la collectivité ou l'établissement dans lequel l'agent occupait l'emploi fonctionnel verse une contribution au CNFPT ou au centre de gestion, selon le grade du fonctionnaire en cause (article 97 bis de loi du 26 janvier 1984 précitée).

Cependant, en cas de détachement non renouvelé à son terme et d'impossibilité de réintégration du fonctionnaire dans sa collectivité ou son établissement d'origine, c'est cette administration (et non celle de détachement) qui sera redevable de la contribution (CE, 9 février 2016, req. n° 386601 et 387503).

Celle-ci est dégressive. Elle est fixée comme suit pour les collectivités ou établissements non affiliés à un centre de gestion :

- deux fois le montant des traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales durant les deux premières années ;
- ce montant pendant la troisième et quatrième année ;
- les trois quarts de ce montant au-delà des quatre premières années.

Elle est fixée comme suit pour les collectivités ou établissements affiliés à un centre de gestion :

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

Cette contribution cesse d'être versée dès que le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation, et, au-delà des deux premières années, est réduite d'un dixième si le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire.

Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement autre que celle ou celui d'origine, la collectivité ou l'établissement d'accueil est exonéré du paiement des cotisations sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant deux ans. Il en assure la liquidation et le versement, mais il est remboursé par la collectivité ou l'établissement d'origine (article 97 II de la loi du 26 janvier 1984 précitée).

À noter qu'à compter de l'entrée en vigueur du décret d'application de l'article 15 de la loi du 6 août 2019 précitée, ces dispositions ne s'appliqueront pas lorsque l'emploi aura été supprimé en raison d'une décision qui s'imposait à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (article 97 II de la loi du 26 janvier 1984 précitée).



91 Quand la prise en charge par le CNFPT ou le centre de gestion prend-elle fin ?

La fin de la prise en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion peut intervenir :

- suite à une nomination dans une autre collectivité ou un autre établissement ;
- après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions ;
- en cas de manquement à ses obligations de manière grave et répétée, en particulier les obligations de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion.

Depuis la loi du 6 août 2019, lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite

Cette loi prévoit également qu'au terme de la période de prise en charge financière qui dure dix ans, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.



92 Que recouvre la notion de « trois refus d'offre d'emploi correspondant au grade » ?

Pour être comptabilisées dans le calcul des « trois refus d'offre d'emploi », les offres d'emplois sont soumises à certaines conditions :

- une offre d'emploi doit correspondre à une proposition d'embauche ferme et précise, mentionnant la nature et la rémunération de l'emploi. Ce dernier doit, en outre, correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou établissement d'origine.



93 Un fonctionnaire pris en charge peut-il être mis à la retraite d'office ?

Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite (article 97 II de la loi du 26 janvier 1984 précitée).

À noter que les fonctionnaires pris en charge au 7 août 2019 et qui remplissent déjà les conditions ci-dessus, ou qui les remplissent dans les six mois suivant le 7 août 2019, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après la publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 publiée au Journal officiel du 7 août 2019 (article 79 II de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 précitée).

94 Si la fin de prise en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion conduit à un licenciement, qui prend en charge le paiement des allocations chômage ?

L'article 97 V de la loi du 26 janvier 1984 précitée prévoit qu'en cas de licenciement, les allocations prévues par le code du travail sont versées par le CNFPT ou par le centre de gestion et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

1.6.2 – LA CESSATION DE FONCTION DES CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI FONCTIONNEL AU TITRE DE L'ARTICLE 47 DE LA LOI DU 26 JANVIER 1984

La fin de fonctions des agents recrutés en qualité d'agents contractuels sur emploi fonctionnel *via* la procédure de recrutement de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 peut intervenir dans deux hypothèses :

- la rupture de l'engagement contractuel en cours via une procédure de licenciement ;
- le non-renouvellement du contrat à son terme normal.

95 Dans quelles conditions le licenciement d'un agent contractuel sur emploi fonctionnel pourvu par recrutement direct peut-il intervenir ?

Ces agents contractuels bénéficient des mêmes règles et garanties applicables aux autres agents contractuels, elles sont prévues par les dispositions de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et par celles prévues au décret n° 88-145 du 15 février 1988.

96 Un agent contractuel irrégulièrement nommé sur un emploi fonctionnel peut-il être licencié pour perte de confiance ?

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a précisé qu'un agent contractuel nommé irrégulièrement sur un emploi fonctionnel ne peut être licencié pour perte de confiance.

En l'espèce, la commune de Kourou avait recruté par contrat un agent pour lui confier les fonctions de directeur général des services pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} octobre 2014. Toutefois, par une décision du 13 avril 2016, le maire de Kourou a prononcé son licenciement pour perte de confiance à compter du 1^{er} mai 2016. Saisi par l'agent, le tribunal administratif de la Guyane a annulé la décision de licenciement dont il faisait l'objet. La commune a alors interjeté appel, mais en vain puisque la Cour administrative d'appel de Bordeaux a confirmé le jugement.

La question qui se posait était de savoir si cet agent pouvait être licencié pour perte de confiance. En effet, un agent contractuel ne peut pas l'être pour un tel motif (CE, 6 avril 2001, Lavenu, requête n° 207685) sauf s'il est nommé sur un emploi fonctionnel (CE, 26 février 2007, Commune de Menton, requête n° 295886). La Cour de Bordeaux devait donc déterminer si l'agent occupait bien un emploi fonctionnel et, dans l'affirmative, s'il avait pu être régulièrement nommé sur un tel emploi. Celle-ci constate d'une part, que l'emploi de directeur général des services d'une commune de plus de 2 000 habitants constitue un emploi fonctionnel ; et, d'autre part, que les dispositions de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ne permettent le recrutement direct d'un contractuel sur un emploi fonctionnel que dans les communes de plus de 80 000 habitants (40 000 actuellement), alors que la commune de Kourou ne compte que 26 000 habitants. La Cour en a déduit que l'agent, qui n'était pas un agent titulaire, ne pouvait être recruté sur un tel emploi sur le fondement de l'article 47. Par conséquent, la Cour a estimé qu'il n'y avait pas lieu d'appliquer les règles spécifiques aux emplois fonctionnels, mais celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

CAA BORDEAUX, 22 FÉVRIER 2018, COMMUNE DE KOUROU N° 17BX02310

« Si le contrat de recrutement d'un agent de droit public crée des droits au profit de ce dernier, les clauses de son contrat qui s'avèrent contraires aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ne peuvent légalement lui être opposées. Ainsi qu'il a été dit au point précédent, M. B ne pouvait être affecté, en tant qu'agent contractuel, sur l'emploi de directeur général des services de la commune de Kourou. Par suite, cette nomination, prononcée en méconnaissance des dispositions précitées, n'a pas eu pour effet d'exclure M. B du champ des dispositions du décret du 15 février 1988 applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. Ainsi, seuls les motifs de licenciement prévus par les articles 39 et suivants de ce décret pouvaient lui être opposés. Dès lors, c'est à bon droit que les premiers juges ont estimé que le motif tiré de la perte de confiance, qui ne peut être opposé qu'aux titulaires des emplois fonctionnels, ne pouvait légalement justifier le licenciement de M. B (...) »

97 Dans quelles conditions le non-renouvellement d'un agent contractuel sur emploi fonctionnel pourvu par recrutement direct peut-il intervenir ?

Par principe, un contractuel n'a aucun droit au renouvellement de son engagement, dont l'échéance justifie, à elle seule, le non-renouvellement. Cependant, une procédure doit quand même être respectée. Ainsi, lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, la collectivité ou l'établissement doit lui notifier son intention de ne pas renouveler l'engagement au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

En revanche, la décision de non-renouvellement de l'engagement n'a pas à être obligatoirement motivée et peut être prise sans que l'agent ait été mis à même d'obtenir communication de son dossier, même si elle est prise en considération de la personne, sauf si elle a un caractère disciplinaire.

98 Existe-t-il une limite d'âge pour occuper un emploi fonctionnel ?

La limite d'âge pour occuper un emploi fonctionnel est la même que celle applicable aux agents publics (67 ans pour les fonctionnaires et contractuels de catégorie sédentaire nés à partir de 1955). Toutefois, l'article 7-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984, modifiée, relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public dispose que « les fonctionnaires ou contractuels de droit public exerçant, par voie de recrutement direct, les fonctions énumérées aux deuxième et troisième alinéas de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, qui ont atteint la limite d'âge peuvent demander à être maintenus en activité jusqu'au renouvellement de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou de l'organe délibérant de l'établissement public qui les emploie. Lorsque cette prolongation d'activité est accordée, dans l'intérêt du service, par la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, elle doit, s'il s'agit de fonctionnaires d'État en détachement, être autorisée par leur administration d'origine. La liquidation de la retraite des agents maintenus en activité en application du présent article n'intervient qu'à compter du jour de la cessation de leur prolongation d'activité. Dans ce cas, la radiation des cadres et la liquidation de la pension sont différées à la date de cessation des fonctions. »

1.6.3 – LA CESSATION DE FONCTION LIÉE À UNE FIN DE DÉTACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL D'UN FONCTIONNAIRE ISSU DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT OU DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

99 Que devient le fonctionnaire faisant l'objet d'une fin de détachement sur emploi fonctionnel lorsque ce dernier appartient à la fonction publique d'État ou à la fonction publique hospitalière ?

Pour les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires hospitaliers, ce sont les dispositions respectivement prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et par la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 qui s'appliquent. Elles prévoient qu'en cas de détachement anticipé à la demande de la collectivité

d'accueil, pour une cause autre qu'une faute commise à l'occasion de ses fonctions, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine et faute d'emploi vacant, que la collectivité d'accueil continue à rémunérer l'agent jusqu'à sa réintégration au terme prévu du détachement.

100 Quel est l'indice brut à prendre en compte pour le calcul de la retraite d'un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel ?

L'article 17 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 (modifié par le décret n° 2009-1387 du 11 novembre 2009), relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL répond précisément à cette question.

Le principe : aux fins de sa liquidation, le montant de la pension est calculé en multipliant le pourcentage de liquidation tel qu'il résulte de l'application de l'article 16 [75%] par le traitement soumis à retenue afférent à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis six mois au moins par le fonctionnaire au moment de la cessation des services valables pour la retraite ou, à défaut, par le traitement soumis à retenue afférent à l'emploi, grade, classe et échelon antérieurement occupés d'une manière effective, sauf s'il y a eu rétrogradation par mesure disciplinaire.

Dérogation : toutefois, la pension peut être calculée sur la base du traitement soumis à retenue afférent à l'un des emplois fonctionnels prévus à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 lorsque le fonctionnaire a détenu pendant quatre ans au moins au cours des quinze dernières années l'un de ces emplois.

Pour bénéficier de cette dérogation (donc dans le cas où l'indice brut fonctionnel est supérieur à l'indice de grade et compte tenu des durées d'occupation d'emploi fonctionnel au cours de la carrière), 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.

Dans ce cas, la pension ne sera pas calculée sur la base du dernier traitement mais sur le traitement de l'emploi sur lequel le fonctionnaire a continué de cotiser jusqu'à sa radiation des cadres. La collectivité qui emploie le fonctionnaire doit également verser les contributions calculées sur le même traitement.

PARTIE II

TEST DE CONNAISSANCES

1 – Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés par une collectivité territoriale sont limitativement énumérés par :

- A - l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984
- B - l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984
- C - l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984

2 – L'emploi de DGS peut être un emploi fonctionnel dans une commune dès le seuil de :

- A - 2 001 habitants
- B - 3 501 habitants
- C - 10 001 habitants

3 – L'emploi de directeur ou directrice général des services techniques ou de directeur ou directrice des services techniques peut être un emploi fonctionnel dans une commune dès le seuil de :

- A - 2 001 habitants
- B - 3 501 habitants
- C - 10 001 habitants

4 – Le détachement est le seul mode d'occupation de l'emploi fonctionnel pour un fonctionnaire en position d'activité :

- A - oui
- B - non

5 – À compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes en mars 2020, les quotas de recrutement liés à l'égalité femme/homme au sein d'une direction générale s'imposeront :

- A - aux communes et EPCI à partir de 20 001 habitants
- B - aux communes et EPCI à partir de 40 001 habitants
- C - aux communes et EPCI à partir de 80 001 habitants

6 – Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements et des communes et EPCI à partir d'un certain seuil doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi :

- A - au moins 30 % de personnes de chaque sexe
- B - au moins 40 % de personnes de chaque sexe
- C - 50 % de personnes de chaque sexe

7 – À compter du renouvellement général de leurs assemblées délibérantes en mars 2020, les quotas de recrutement liés à l'égalité femme/homme au sein d'une direction générale ne s'appliqueront pas aux collectivités territoriales disposant de :

- A - quatre emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant
- B - trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant
- C - deux emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant

8 – Les personnes faisant l’objet d’un recrutement direct sur emploi fonctionnel doivent être titulaires d’un diplôme national sanctionnant une formation :

- A - d’une durée totale au moins égale à trois années d’études supérieures
- B - d’une durée totale au moins égale à quatre années d’études supérieures
- C - d’une durée totale au moins égale à cinq années d’études supérieures

9 – La durée de détachement sur un emploi fonctionnel ne peut excéder :

- A - 3 ans
- B - 5 ans
- C - 6 ans

10 – En matière de rémunération, chaque emploi fonctionnel dispose d’une échelle indiciaire qui lui est propre :

- A - oui
- B - non

11 – Tous les fonctionnaires recrutés sur un emploi fonctionnel administratif de direction doivent bénéficier d’une NBI :

- A - oui
- B - non

12 – Les fonctionnaires affectés à un emploi fonctionnel technique (DGST, DST) doivent-ils bénéficier, à ce titre, d’une NBI :

- A - oui
- B - non

13 – Les directeurs et directrices généraux des services peuvent bénéficier d’une prime de responsabilité dont le montant mensuel est calculé en appliquant un taux individuel au montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension. Ce taux est fixé par l’assemblée délibérante dans la limite de :

- A - 10 %
- B - 15 %
- C - 20 %

14 – En sus de la prime de responsabilité, les directeurs et directrices généraux des services détachés sur emplois fonctionnels peuvent bénéficier du régime indemnitaire lié à leur grade :

- A - oui
- B - non

15 – Les directeurs et directrices généraux des services contractuels recrutés au titre de l’article 47 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent bénéficier de la prime de responsabilité, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires détachés sur l’emploi fonctionnel de DGS :

- A - oui
- B - non

16 – Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel peuvent bénéficier de frais de représentation. Ces derniers peuvent prendre la forme d’une somme forfaitaire :

- A - oui
- B - non

17 – Un logement de fonction peut être accordé au directeur ou à la directrice général des services d'une commune comptant :

- A - moins de 2 000 habitants
- B - plus de 5 000 habitants
- C - au moins 10 000 habitants

18 – Pour les emplois fonctionnels concernés, la déclaration d'intérêts doit être établie :

- A - préalablement à la nomination
- B - dans le mois qui suit la nomination
- C - dans les deux mois qui suivent la nomination

19 – Lorsqu'elle est saisie par l'autorité territoriale d'une demande d'avis en matière de déclaration d'intérêts avant la nomination d'un fonctionnaire sur emploi fonctionnel, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) doit rendre son avis dans un délai de :

- A - quinze jours
- B - un mois
- C - deux mois

20 – La déclaration de patrimoine auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique est obligatoire pour tous les emplois fonctionnels :

- A - oui
- B - non

21 – La déclaration de patrimoine auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique doit être envoyée dans un délai de :

- A - un mois suivant la nomination
- B - deux mois suivant la nomination
- C - trois mois suivant la nomination

22 – La déclaration de patrimoine auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique doit être envoyée dans un délai de :

- A - deux mois suivant la fin des fonctions
- B - trois mois suivant la fin des fonctions
- C - six mois suivant la fin des fonctions

23 – L'autorité territoriale doit obligatoirement réaliser, en personne, l'entretien préalable en vue d'une fin de détachement sur un emploi fonctionnel :

- A - oui
- B - non

24 – La loi de transformation de la fonction publique modifiant l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, modifie le seuil de recrutement de contractuels sur emploi de direction dans les communes et EPCI à fiscalité propre. Il est désormais fixé à :

- A - plus de 20 000 habitants
- B - plus de 40 000 habitants
- C - plus de 80 000 habitants

25 – Lorsque la décharge de fonction concerne un emploi fonctionnel pourvu par recrutement direct, le licenciement de l'agent contractuel est prononcé obligatoirement à l'expiration d'une période de préavis dont la durée varie en fonction de l'ancienneté dans l'emploi :

- A - oui
- B - non

26 – Le détachement sur emploi fonctionnel prend fin :

- A - le 1^{er} jour du troisième mois suivant la date de l'information à l'assemblée délibérante
- B - le 1^{er} jour du quatrième mois suivant la date de l'information à l'assemblée délibérante
- C - le 1^{er} jour du troisième mois suivant la date de l'entretien préalable

27 – L'arrêté formalisant une fin de détachement sur emploi fonctionnel (plusieurs bonnes réponses) :

- A - doit faire l'objet d'une motivation
- B - doit être transmis au contrôle de légalité
- C - doit faire l'objet d'une procédure de notification

28 – L'information de l'assemblée délibérante doit obligatoirement faire l'objet d'un point inscrit à l'ordre du jour :

- A - oui
- B - non

29 – La période de maintien en surnombre d'un fonctionnaire déchargé de fonction est, en principe, de :

- A - 6 mois
- B - 12 mois
- C - 24 mois

30 – En cas de licenciement, l'indemnité que perçoit l'agent ne peut pas être inférieure à :

- A - 6 mois de traitement
- B - 12 mois de traitement
- C - 18 mois de traitement

31 – En cas de licenciement, l'indemnité que perçoit l'agent ne peut pas être supérieure à :

- A - 12 mois de traitement
- B - 24 mois de traitement
- C - 36 mois de traitement

32 – La durée maximum du congé spécial est de :

- A - 3 ans
- B - 5 ans
- C - 6 ans

33 – Pour bénéficier d'un congé spécial, le fonctionnaire déchargé doit compter :

- A - au moins quinze ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension
- B - au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension
- C - au moins trente ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension

34 – En cas de demande du fonctionnaire déchargé de fonction, le congé spécial est accordé de droit, dès lors qu'il remplit les conditions pour y prétendre :

- A - oui
- B - non

35 – Pendant la période où il bénéficie d'un congé spécial, le fonctionnaire (plusieurs bonnes réponses) :

- A - peut exercer une activité rémunérée
- B - peut bénéficier d'un avancement
- C - continue à cotiser pour la constitution du droit à pension

36 – Dans le cadre d'une prise en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion, l'instance de gestion a la qualité d'employeur vis-à-vis du fonctionnaire pris en charge :

- A - oui
- B - non

37 – Dans le cadre d'une prise en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion, le fonctionnaire pris en charge est soumis à toutes les obligations attachées à sa qualité de fonctionnaire :

- A - oui
- B - non

38 – Le fonctionnaire pris en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion qui refuse une mission peut faire l'objet de la part de l'instance de gestion d'une sanction disciplinaire :

- A - oui
- B - non

39 – Dans le cadre d'une prise en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion, la rémunération de l'agent baisse, depuis la loi du 6 août 2019, chaque année de :

- A - 5%
- B - 10%
- C - 15%

40 – La contribution financière versée au CNFPT ou au centre de gestion par la collectivité qui a procédé à une fin de détachement est (plusieurs bonnes réponses) :

- A - identique chaque année
- B - dégressive
- C - différente selon que la collectivité est affiliée ou non au centre de gestion
- D - calculée en fonction des traitements bruts versés au fonctionnaire
- E - calculée en fonction des traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales

41 – Une collectivité a-t-elle l'obligation de créer un emploi fonctionnel ?

- A - oui
- B - non

42 – La création d'un emploi fonctionnel relève de la compétence :

- A - de l'autorité territoriale
- B - de l'assemblée délibérante
- C - du CNFPT ou du centre de gestion

43 – La loi prévoit-elle la limitation du nombre d’emplois fonctionnels dans une collectivité ?

A - oui

B - non

44 – Le surclassement démographique d’une collectivité territoriale a-t-il une influence sur les emplois fonctionnels ?

A - oui

B - non

45 – Les recrutements sur des emplois fonctionnels sont-ils soumis aux exigences de déclaration de vacance d’emploi ?

A - oui

B - non

46 – Un fonctionnaire détenteur d’un emploi fonctionnel peut-il être doublement détaché à l’occasion d’une promotion interne ?

A - oui

B - non

47 – Le directeur ou directrice général des services d’une commune peut-il être élu au conseil municipal de cette même collectivité ?

A - oui

B - non

48 – Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel (plusieurs bonnes réponses) :

A - doivent bénéficier d’un entretien annuel d’évaluation

B - ont des obligations spécifiques en matière de formation

C - disposent de règles spécifiques en matière de procédure disciplinaire

49 – Un titulaire d’un emploi fonctionnel peut-il percevoir une rémunération complémentaire au titre d’une activité accessoire ?

A - oui

B - non

50 – Un agent contractuel irrégulièrement nommé sur un emploi fonctionnel peut-il être licencié pour perte de confiance ?

A - oui

B - non

RÉPONSE :

1/C - 2/A - 3/C - 4/A - 5/B - 6/B - 7/C - 8/C - 9/B - 10/A - 11/A - 12/B - 13/B - 14/A - 15/A - 16/A - 17/B - 18/A - 19/C - 20/B - 21/B - 22/A - 23/A - 24/B - 25/A - 26/A - 27/A et C - 28/B - 29/B - 30/B - 31/B - 32/B - 33/B - 34/A - 35/A et C - 36/B - 37/A - 38/A - 39/B - 40/B, C et E - 41/B - 42/B - 43/A - 44/A - 45/A - 46/A - 47/B - 48/A, B et C - 49/A - 50/B

PARTIE III

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

Cette bibliographie a été réalisée par le réseau des documentalistes du CNFPT. Les références bibliographiques sont organisées selon le sommaire signalé ci-dessous. Elles sont classées dans chacune des rubriques par ordre antéchronologique. Lorsque les documents sont accessibles sur Internet, le lien est proposé. La recherche documentaire a été arrêtée le 27 septembre 2019.

1. EMPLOIS FONCTIONNELS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

- **Les emplois fonctionnels dans la fonction publique territoriale en 10 questions**
Gazette des communes, des départements, des régions (la), 11/09/2019
 (accès réservé aux abonnés) <https://www.lagazetteedescommunes.com/289478/les-emplois-fonctionnels-dans-la-fonction-publique-territoriale-en-10-questions/>
 Administratifs ou techniques, les emplois fonctionnels sont des emplois de direction pouvant être créés au sein des collectivités territoriales et des établissements publics les plus importants par le nombre d'habitants.
- **Dix questions statutaires. Les emplois fonctionnels dans la FPT**
Gazette des communes, des départements, des régions (la), 26/08/2019, p. 58-59
<https://archives.lagazetteedescommunes.com/37118584/les-emplois-fonctionnels-dans-la-fpt>
 Définition de « l'emploi fonctionnel », conditions de création, missions dévolues, modalités de recrutement direct ou non, situation administrative, rémunération, modalités de fin de fonction et limite d'âge.
- **Vade-mecum « La fin de détachement sur emploi fonctionnel/Subir ou agir ? »**
Syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales, mai 2019.
www.sndgct.fr
- **Emplois de direction dans les grandes collectivités territoriales au 31 décembre 2017**
CNFPT, 05/2019
<http://www.cnfpt.fr/s-informer/etudes/emplois-direction-grandes-collectivites-territoriales-au-31-decembre-2017/national>
 Le CNFPT a publié l'étude « Emplois de direction dans les grandes collectivités territoriales », au 31 décembre 2017. Elle met notamment en évidence le nombre croissant d'emplois de direction, principalement occupés par des fonctionnaires territoriaux, et la progression du taux de féminisation.
- **Le cadre d'emploi (emploi fonctionnel) de directeur général des services (DGS) des collectivités territoriales**
Emploi-collectivites.fr – le site emploi des collectivités, 09/03/2019
<https://www.emploi-collectivites.fr/dgs-dga-directeur-general-services-blog-territorial>
 L'emploi des directeurs généraux des services (DGS), leurs adjoints (DGA) ou celui des directeurs généraux des établissements publics locaux intercommunaux (DG) incarne la dimension stratégique et le champ managérial des collectivités territoriales.
 Les agents appartiennent en réalité au cadre d'emploi des administrateurs ou des attachés et sont détachés sur l'emploi fonctionnel de DGS, DGA ou DG.
 Membre de la direction générale, en lien étroit avec l'exécutif élu local (Maire, Président), le DGS assure la coordination générale des services pour la mise en œuvre des projets de la collectivité.

- **Emplois fonctionnels : le recrutement et la cessation des fonctions/ABBAL Marjorie**

Gazette des communes, des départements, des régions (la), 08/10/2018, n° 2435, p. 60-62

<https://archives.lagazettedescommunes.com/35826225/emplois-fonctionnels-le-recrutement-et-la-cessation-des-fonctions>

- Principe : si le recrutement d'un fonctionnaire par voie de détachement reste le principe, il est également des possibilités, certes réduites à ce jour, de recruter des agents contractuels.
- Liste limitative : la loi du 26 janvier 1984 permet le « recrutement direct » d'agents contractuels, mais ce faisant sur une liste d'emplois fonctionnels limitative.
- Confiance : l'autorité territoriale peut, sous couvert de la démonstration d'une « perte de confiance », mettre fin au détachement ou, le cas échéant, au contrat de l'agent occupant un emploi fonctionnel.

- **Les emplois fonctionnels**

Centre de gestion de l'Aisne, 08/2017

<http://www.cdg02.fr/doc/Les%20emplois%20de%20direction.pdf>

Fiche statutaire présentant :

- les emplois fonctionnels et les seuils;
- le recrutement;
- le départ;
- la rémunération.

- **Comment gérer la délicate situation de l'entre-deux postes ?/GINIBRIERE GAELLE**

Gazette des communes, des départements, des régions (la), 06/03/2017, n° 2356, p. 26-28

Les cadres territoriaux en attente de retrouver une mission ont rarement été aussi nombreux. Une période souvent douloureuse, mais pendant laquelle les intéressés peuvent être accompagnés, notamment par le CNFPT.

2. LES DÉBATS AUTOUR DES DERNIÈRES RÉFORMES LÉGISLATIVES

- **L'arrivée de DGS issus du privé est-elle une bonne chose ?**

Gazette des communes, des départements, des régions (la), 29/07/2019

<https://www.lagazettedescommunes.com/632428/larrivee-de-dgs-issus-du-privé-est-elle-une-bonne-chose/>

Baromètre. L'ouverture au privé sur les postes de direction ne plaît pas : nos lecteurs sont 73 % à ne pas la considérer comme une bonne nouvelle. Et les plus concernés, les agents A, sont aussi les plus catégoriques (79 %, 66 % chez les B et 58 % pour les C dans la ventilation par catégorie).

- **Le recrutement de contractuels aux emplois fonctionnels et les contrats de projet validés par les députés**

Maire-info.com, 17/05/2019

<http://www.maire-info.com/État-administration-centrale-elections/fonction-publique/le-recrutement-de-contractuels-aux-emplois-fonctionnels-et-les-contrats-de-projet-validés-par-les-deputés-article-23054>

Après avoir examiné la première partie du projet de loi Transformation de la fonction publique, qui réorganise les instances représentatives, les députés se sont attaqués le 16 mai 2019 à l'un des chapitres les plus controversés du texte : le recours accru aux contractuels dans la fonction publique.

- **Contractuels : les postes d'encadrement bientôt ouverts aux non-fonctionnaires**

La chaîne parlementaire, 03/05/2019, 4 minutes

<http://www.lcp.fr/actualites/contractuels-les-postes-dencadrement-bientôt-ouverts-aux-non-fonctionnaires>

Les députés ont validé, jeudi après-midi en commission, les articles du projet de loi de « transformation de la fonction publique » élargissant le recours à l'embauche de contractuels, notamment pour des postes d'encadrants. Une volonté dénoncée par les oppositions qui pointent le risque d'une perte d'intérêt du recrutement par concours.

- **Fonction publique territoriale - Ouverture des emplois de direction aux contractuels : agents et employeurs appellent le Gouvernement à « relancer le dialogue »/BEUREY THOMAS**

Localtis.info, 07/09/2018

<https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer/?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250281588850&nl=1>

Via leurs associations et organisations respectives, agents et cadres, DRH et élus locaux se sont félicités de la censure par le Conseil constitutionnel des mesures élargissant les possibilités de recours aux contractuels pour les emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales. Ils ont appelé le Gouvernement à établir dans les prochains mois un véritable dialogue sur ce sujet.

- **Emplois fonctionnels : vers une saisine du Conseil constitutionnel/RALLU BÉNÉDICTE**

Gazette des communes, des départements, des régions (la), 02/08/2018

<http://www.lagazettedescommunes.com/576997/emplois-fonctionnels-vers-une-saisine-du-conseil-constitutionnel/>

Le vote par l'Assemblée nationale du projet de loi sur l'avenir professionnel, ce 1^{er} août, clôt momentanément « l'affaire » de l'ouverture des postes de direction générale aux contractuels. Mais les désaccords restant vifs sur nombre de mesures présentes dans le texte, certains membres du Sénat ont déjà fait savoir qu'ils saisiraient le Conseil constitutionnel.

- **Fonction publique territoriale - Contractuels sur les emplois de direction : l'AMF refuse en bloc, l'APVF réclame des garde-fous/BEUREY THOMAS**

Localtis.info, 10/07/2018

<https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer/?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250281411596&nl=1>

En réponse au projet du gouvernement d'ouvrir aux contractuels les 7 000 emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales, les employeurs locaux affirment leur attachement au statut de la fonction publique territoriale. Si l'Association des maires de France écarte les dispositions contestées, l'Association des petites villes de France est pour sa part prête à les accepter, si celles-ci sont encadrées.

- **Statut : un garde-fou vient de sauter**

Gazette des communes, des départements, des régions (la), 02/07/2018, n° 2422, p. 21

<http://archives.lagazettedescommunes.com/35620258/statut-un-garde-fou-vient-de-sauter>

En faisant voter sans concertation l'ouverture des postes d'emploi fonctionnels aux contractuels, une mesure que personne ne réclamait, le Gouvernement a failli à la démarche engagée sur l'avenir de la fonction publique, porté un rude coût à son unité, et désespéré les attachés territoriaux qui voient leur avenir se fermer.

- **Fonction publique - Emplois de direction : en commission, le Sénat s'oppose à la possibilité d'un recours accru aux contractuels/BEUREY THOMAS**

Localtis.info, 28/06/2018

<https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer/?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250281346466&nl=1>

La commission des affaires sociales de la Haute Assemblée a supprimé le volet du projet de loi « Avenir professionnel » qui porte sur la fonction publique. Très controversé, ce volet prévoit notamment d'élargir la faculté pour les collectivités territoriales de recruter des contractuels pour pourvoir aux emplois de direction.

<http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl17-583.html>

- **Contractuels : la guerre d'intox a commencé**

lagazettedescommunes.com, 27/06/2018

http://www.lagazettedescommunes.com/571188/contractuels-la-guerre-dintox-a-commence/#utm_source=gm-club-finances&utm_medium=Email&utm_campaign=2018-06-28-alerte-email-club-finances&email=catherine.lequerre@cnfpt.fr&xtor=EPR-19

La commission des affaires sociales du Sénat a supprimé le 27 juin l'article qui devait ouvrir les postes de direction générale des collectivités aux contractuels. Ce rejet ne signe pas la fin de la bataille. La députée (LREM) Émilie Chalas explique à la Gazette que la mesure traduit un engagement du président de la République. Elle sera donc à nouveau défendue. Ces contrats seraient cependant encadrés.

PARTIE IV

RECUEIL DES PRINCIPAUX TEXTES RELATIFS AUX EMPLOIS FONCTIONNELS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

1. EXTRAITS DES PRINCIPALES LOIS RELATIVES AUX EMPLOIS FONCTIONNELS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

● Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Extrait) (...)

Article 6 quater

Modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - article 82

I. Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'État, ses établissements publics et les agences régionales de santé, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et globalement pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation.

En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six 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.

Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue au même premier alinéa, cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

II. En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation prévue au I du présent article, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I multiplié par un montant unitaire.

Par dérogation au deuxième alinéa du présent II, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation prévue au I relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu à l'article 6 septies.

III. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus.

NOTA :

Conformément au XVIII de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, les présentes dispositions entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du Centre national de la fonction publique territoriale, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.
(...)

Article 25 ter

Créé par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 5

I. La nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, mentionné sur une liste établie par décret en Conseil d'État, est conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dès la nomination du fonctionnaire dans l'un des emplois définis au premier alinéa du présent I, l'autorité investie du pouvoir de nomination transmet la déclaration d'intérêts produite par le fonctionnaire à l'autorité hiérarchique dont il relève dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.

II. Lorsque l'autorité hiérarchique constate que le fonctionnaire se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I de l'article 25 bis, 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 hiérarchique 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.

III. La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique apprécie, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la déclaration, si le fonctionnaire dont la déclaration d'intérêts lui est transmise se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, au sens du I du même article 25 bis.

Dans le cas où la Haute Autorité constate que le fonctionnaire se trouve en situation de conflit d'intérêts, elle adresse une recommandation à l'autorité hiérarchique. Cette dernière prend les mesures nécessaires pour mettre fin à cette situation ou enjoint au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine.

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

IV. La déclaration d'intérêts ne comporte aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, hormis lorsque la révélation de ces opinions ou de ces activités résulte de la déclaration de fonctions ou de mandats exercés publiquement. La déclaration d'intérêts est annexée au dossier du fonctionnaire selon des modalités garantissant sa confidentialité sous réserve de sa consultation par les personnes autorisées à y accéder.

Au cours de l'exercice des fonctions, toute modification substantielle des intérêts du fonctionnaire donne lieu, dans un délai de deux mois, à une déclaration dans les mêmes formes.

Le modèle, le contenu et les modalités de transmission, de mise à jour, de conservation et de consultation de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de destruction des déclarations transmises par les personnes n'ayant pas été nommées à l'emploi concerné sont fixés par décret en Conseil d'État, après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Article 25 decies

Créé par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 - art. 11 (VD)

Il est interdit à tout fonctionnaire qui, placé en position de détachement, de disponibilité ou hors cadre et bénéficiant d'un contrat de droit privé, exerce en tant que cadre dirigeant dans un organisme public ou un organisme privé bénéficiant de concours financiers publics et qui réintègre son corps ou cadre d'emplois d'origine, de percevoir des indemnités liées à la cessation de ses fonctions au sein de cet organisme, à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés.

● **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (extrait)**

Article 34

Modifié par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 - art. 44

Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

La délibération précise le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé. Elle indique, le cas échéant, si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3. Dans ce cas, le motif invoqué, la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé sont précisés.

Aucune création d'emploi ne peut intervenir si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondant ne le permettent.

Article 47

Modifié par la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 - art. 168 JORF 17 août 2004

Par dérogation à l'article 41, peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, dans les conditions de diplômes ou de capacités fixées par décret en Conseil d'État, les emplois suivants :

- directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
 - directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
 - directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants.
 - directeur général des établissements publics dont les caractéristiques et l'importance le justifient.
- La liste de ces établissements est fixée par décret en Conseil d'État.

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale.

Article 53

Modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - art. 77

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné aux alinéas ci-dessous et que la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité ou l'établissement dans lequel il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, 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.

Ces dispositions s'appliquent aux emplois de :

- directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, de directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- directeur général des services, de directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ;
- directeur général des services techniques ou de directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ;
- directeur général, de 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 propre de plus de 10 000 habitants ;
- directeur général, directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que de directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale ;
- de directeur départemental, directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours.

Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, sauf s'ils ont été recrutés directement en application de l'article 47, qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions des agents mentionnés aux troisième à huitième alinéas du présent article est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion ; la fin des fonctions de ces agents prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Il ne peut être mis fin aux fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours qu'après un délai de six mois à compter soit de leur nomination dans l'emploi, soit de la désignation de l'autorité territoriale. La fin des fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale et du représentant de l'État dans le département avec les intéressés et fait l'objet d'une information du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours, du Centre national de la fonction publique territoriale et du ministre de l'Intérieur ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours. La décision mettant fin aux fonctions des directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours est motivée et prise dans les conditions définies par décret en Conseil d'État.

Pendant le délai de six mois mentionné aux dixième et onzième alinéas, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher une nouvelle affectation, en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement. Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel. Il porte notamment sur les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, de recherche d'emploi et la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

Le premier alinéa du présent article est également applicable aux directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours parvenus au terme de leur détachement et ne pouvant le renouveler. Toutefois, par dérogation, ces derniers ne bénéficient pas du congé spécial mentionné à l'article 99.

Article 53-1

Créé par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 - art. 121

Un décret en Conseil d'État détermine le nombre maximal d'emplois de directeur général adjoint des services mentionnés aux articles 47 et 53 que chaque collectivité territoriale ou établissement public peut créer, en fonction de son importance démographique.

Article 66

Modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 - art. 70

Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois ou corps de détachement.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il en est tenu compte dans le cadre d'emplois de détachement, sous réserve de la vacance d'emploi correspondant dans la collectivité territoriale de détachement, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, dès lors qu'ils lui sont plus favorables.

Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la présente loi et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois.

Article 97

Modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 -

Dès lors qu'un emploi est susceptible d'être supprimé, l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné.

I. Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité social territorial sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public. Le président ou la présidente du centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement est rendu destinataire, en même temps que les représentants du comité social territorial, du procès-verbal de la séance du comité social territorial concernant la suppression de l'emploi. Si le fonctionnaire concerné relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45, ce document est communiqué au délégué ou à la déléguée régional ou interdépartemental du Centre national de la fonction publique territoriale. Si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité ; la collectivité ou l'établissement, la délégation régionale ou interdépartementale du Centre national de la fonction publique territoriale et le centre de gestion examinent, chacun pour ce qui le concerne, les possibilités de reclassement. Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité ou de l'établissement. Sont également examinées les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement, ou par le Centre national de la fonction publique territoriale s'il relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auxquels renvoie l'article 45. Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions en application de l'article 53 peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai ; il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant celle-ci. La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion, lesquels exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination ; l'intéressé est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire ; il reçoit la rémunération correspondant

à l'indice détenu dans son grade à hauteur de cent pour cent la première année de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de dix pour cent chaque année. Pendant cette période, le centre peut lui confier des missions y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisée dans les conditions prévues aux articles 61 et 62 et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade ; l'intéressé est tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par le centre. La rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues au titre de cumul d'activités.

Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. À ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

Pour l'application des dispositions des articles 39, 76, 78 et 80, il est tenu compte de la manière de servir du fonctionnaire pris en charge lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées ou en cas de détachement. 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. Le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées. Par dérogation au deuxième alinéa du présent I, il perçoit pendant l'accomplissement de ces missions la totalité de la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette période est prise en compte dans la période de référence servant, à l'issue de cette mission, au calcul de sa rémunération en application du même deuxième alinéa ; lorsque ces missions sont effectuées à temps partiel, la dérogation ne porte que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillée, le fonctionnaire percevant pour la quotité de temps restante la rémunération prévue en application dudit deuxième alinéa.

À l'expiration d'une disponibilité, d'un détachement, d'une position hors cadres ou d'un congé parental du fonctionnaire pris en charge, prononcés par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion, la collectivité ou l'établissement redevable de la contribution prévue à l'article 97 bis examine les possibilités de reclassement de l'intéressé dans un emploi correspondant à son grade. En l'absence de reclassement, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion.

Le fonctionnaire a l'obligation de faire état tous les six mois à l'autorité de gestion de sa recherche active d'emploi, en communiquant en particulier les candidatures auxquelles il a postulé ou auxquelles il s'est présenté spontanément et les attestations d'entretien en vue d'un recrutement.

II. La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi. Ne peut être comprise dans ce décompte qu'une seule offre d'emploi émanant de la collectivité ou de l'établissement d'origine. Pour l'application de ces dispositions aux fonctionnaires de catégorie C, les emplois proposés doivent se situer dans le département où le fonctionnaire était précédemment employé ou un département limitrophe. Toutefois, ces propositions doivent se situer dans le seul département où le fonctionnaire était précédemment employé pour les fonctionnaires de catégories B et C en exercice dans les départements d'outre-mer. Pour les fonctionnaires des mêmes catégories en exercice à Mayotte, ces propositions doivent se situer à Mayotte.

La prise en charge d'un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé à la suite d'une délégation de service et qui a refusé, antérieurement à sa prise en charge, une proposition de détachement auprès du bénéficiaire de cette délégation pour y occuper un emploi similaire à celui qu'il occupait au sein de ce service, d'une société concessionnaire ou fermière cesse après deux refus d'offre d'emploi. Le fonctionnaire est alors licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite dans les conditions fixées au III ci-dessous.

Lorsque le fonctionnaire pris en charge remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Lorsque le fonctionnaire est nommé dans un emploi d'une collectivité ou d'un établissement autres que la collectivité ou l'établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement est exonéré du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant une période de deux ans. Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité ou l'établissement d'origine.

Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par le présent article, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite.

III. Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son grade, à temps complet ou à temps non complet selon la nature de l'emploi d'origine, transmise par une collectivité ou un établissement au Centre national de la fonction publique territoriale ou au centre de gestion, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension, admis à faire valoir ses droits à la retraite ; cette dernière disposition n'est pas opposable aux mères de famille ayant élevé au moins trois enfants.

L'offre d'emploi doit être ferme et précise, prenant la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et à la rémunération. Le poste proposé doit correspondre aux fonctions précédemment exercées ou à celles définies dans le statut particulier du cadre d'emplois de l'agent.

IV. Au terme de la période de prise en charge financière prévue au deuxième alinéa du I, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

V. En cas de licenciement, les allocations prévues par l'article L. 351-12 du code du travail sont versées par le Centre national de la fonction publique territoriale ou par le centre de gestion et sont remboursées par la collectivité ou l'établissement qui employait le fonctionnaire antérieurement.

NOTA :

Conformément au A du II de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les dispositions de l'article 97 telles qu'elles résultent des dispositions du 3° du II de l'article 4 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Conformément aux dispositions de l'article 78 de ladite loi, ces dispositions, telles qu'elles résultent des dispositions dudit article, sont applicables aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à la date de publication de ladite loi par le Centre national de la fonction publique territoriale ou un centre de gestion. Se reporter aux dispositions de l'article 78 de ladite loi en ce qui concerne les modalités de prise en charge.

Conformément au II de l'article 79 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les fonctionnaires pris en charge au moment de la publication de ladite loi et qui remplissent déjà les conditions prévues au troisième alinéa du II de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant du I dudit article 79, ou qui les remplissent dans les six mois suivant la publication de la loi n° 2019-828, sont radiés des cadres d'office et admis à faire valoir leurs droits à la retraite six mois après cette même publication.

Article 97 bis

Modifié par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 - art. 49

Le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion qui prend en charge un fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé ou qui se trouve dans la situation prévue au troisième alinéa des articles 67 et 72 bénéficie d'une contribution de la collectivité ou de l'établissement qui employait l'intéressé antérieurement. Cette contribution est versée dans les conditions prévues au présent article.

Pour les collectivités ou établissements affiliés soit obligatoirement, soit volontairement depuis au moins trois ans à la date de suppression de l'emploi, cette contribution est égale pendant les deux premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à une fois ce montant, pendant la troisième année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

Pour les autres collectivités et établissements, cette contribution est égale, pendant les deux premières années, à deux fois le montant constitué par les éléments définis à l'alinéa ci-dessus. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.

La contribution due au titre du fonctionnaire pris en charge en application des dispositions du premier alinéa de l'article 53 est versée par la collectivité ou l'établissement dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel.

Dans tous les cas, la contribution cesse lorsque le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé spécial de droit dans les conditions prévues à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 99. Lorsque le fonctionnaire est placé par le centre compétent dans une position autre que l'activité, le calcul et le versement de la contribution mentionnée aux alinéas précédents sont suspendus à cette date jusqu'à la fin de la période correspondante. Lorsque le fonctionnaire fait l'objet d'une mise à disposition prévue à l'article 61 ou à l'article 62, la contribution est réduite à concurrence du remboursement effectué par la collectivité, l'établissement ou l'organisme d'accueil jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

Toutefois, si dans un délai de deux ans à compter de la prise en charge, le centre n'a proposé aucun emploi au fonctionnaire, les sommes dues par la collectivité ou l'établissement en application des alinéas ci-dessus sont réduites d'un montant égal au dixième du montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

Article 97 ter

Créé par la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 - art. 59 (V)

Par dérogation aux dispositions de l'article 97 bis, un centre de gestion peut décider de rétablir la contribution des collectivités ou établissements non affiliés, qui ont procédé à des suppressions d'emplois, à une fois le montant constitué par les traitements bruts versés aux fonctionnaires augmenté des cotisations salariales afférentes à ces traitements.

Cette décision est prise lors du vote du budget primitif aux conditions suivantes :

- s'il est constaté que ce budget pourrait être présenté en équilibre hors les dépenses de prise en charge des fonctionnaires dont les emplois ont été supprimés par ces collectivités ou établissements et les recettes constituées par les contributions correspondantes, et que ces éléments y étant intégrés génèrent un déficit prévisionnel de la section de fonctionnement, les recettes et les dépenses ayant été évaluées de façons sincères ;
- si la cotisation obligatoire instaurée à l'article 22 est fixée aux taux maximum prévu par la loi ;
- si les prises en charge sont intervenues depuis plus de cinq ans.

Elle est renouvelable à chaque exercice budgétaire.

Lorsque la contribution est rétablie en application du présent article, la réduction prévue au dernier alinéa de l'article 97 bis n'est plus appliquée.

Le projet de budget établi avant le rétablissement de la contribution, tel que défini au deuxième alinéa du présent article, est transmis au préfet à l'appui de la délibération décidant du rétablissement de la contribution au montant fixé au premier alinéa.

Article 98

Modifié par la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994 - art. 41

L'indemnité mentionnée à l'article 53 qui est au moins égale à une année de traitement, est déterminée dans des conditions fixées par décret, selon l'âge et la durée de service dans la fonction publique territoriale. Le bénéficiaire de cette indemnité rompt tout lien avec la fonction publique territoriale, sous réserve du maintien de ses droits à pension.

Article 99

Modifié par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 - art. 31

Les collectivités ou établissements dans lesquels des fonctionnaires territoriaux occupent un emploi fonctionnel visé à l'article 53 ont la faculté d'accorder, sur demande des intéressés, un congé spécial d'une durée maximale de cinq ans dans des conditions fixées par décret.

La demande de congé spécial au titre du premier alinéa de l'article 53 peut être présentée jusqu'au terme de la période de prise en charge prévue au I de l'article 97. Le congé spécial de droit est accordé par la collectivité ou l'établissement public dans lequel le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel, y compris lorsque la demande est présentée pendant la période de prise en charge.

Pendant ce congé, la rémunération des intéressés demeure à la charge de la collectivité ou de l'établissement public concerné.

À l'expiration de ce congé, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite.

Toutefois, les fonctionnaires qui bénéficient d'un congé spécial de droit octroyé pendant la prise en charge sont mis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils réunissent les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate à taux plein.

Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

- **Loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes (extrait)**

(...)

Article 21

Modifié par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 - art. 28

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent la liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison notamment des contraintes liées à l'exercice de ces emplois.

L'attribution des logements de fonction aux personnels techniciens, ouvriers et de service exerçant dans un établissement public local d'enseignement ou aux personnels exerçant dans un établissement public local de formation dans les domaines du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire fait l'objet d'une proposition préalable du conseil d'administration de l'établissement précisant les emplois dont les titulaires peuvent bénéficier de l'attribution d'un logement, gratuitement ou moyennant une redevance, la situation et les caractéristiques des locaux concernés.

La délibération précise les avantages accessoires liés à l'usage du logement.

Les décisions individuelles sont prises en application de cette délibération par l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination.

Pour l'application des dispositions précédentes, un logement de fonction et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ou de directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ou de directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, ainsi que de 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. Dans les mêmes conditions, un logement et un véhicule de fonction peuvent être attribués par nécessité absolue de service à un seul emploi de collaborateur de cabinet du président de conseil général ou régional, d'un ou d'une maire ou d'un président ou d'une présidente d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants. Les frais de représentation inhérents à leurs fonctions sont fixés par délibération de l'organe délibérant.

2. EXTRAITS DES PRINCIPAUX DÉCRETS RELATIFS AUX EMPLOIS FONCTIONNELS DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

- **Décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administratrices et administrateurs territoriaux (extrait).**

Version consolidée au 29 septembre 2019

Article 2

Modifié par le décret n° 2018-840 du 4 octobre 2018 - art. 1

Les administratrices et administrateurs territoriaux exercent leurs fonctions dans les services des régions, des départements, des communes de plus de 40 000 habitants. Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Ils sont placés, pour l'exercice de ces fonctions, sous

l'autorité des directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services, des secrétaires généraux, secrétaires généraux adjoints, directeurs et directeurs adjoints de ces collectivités ou établissements.

Dans les collectivités et établissements mentionnés à l'alinéa précédent, les administratrices et administrateurs territoriaux sont chargés de préparer et de mettre en œuvre les décisions des autorités territoriales. Ils assurent des tâches de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment dans les domaines administratif, financier, juridique, sanitaire et social ainsi que dans les domaines des ressources humaines, du développement économique, social et culturel.

Ils ont vocation à diriger ou à coordonner les activités de plusieurs bureaux, d'un service ou d'un groupe de services.

Les membres du cadre d'emplois qui exercent leurs fonctions dans les offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements conservent leur qualité de fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 120 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

En outre, les administratrices et administrateurs territoriaux peuvent occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 40 000 habitants ou diriger les services d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le 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 ; ils peuvent également occuper l'emploi de directeur général adjoint des services de communes de plus de 40 000 habitants ou établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées. Ils peuvent également occuper les emplois de directeur général des services ou de directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées. Ils peuvent également occuper les emplois de directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 40 000 habitants dans les conditions précitées.

- **Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux (extrait).**

Version consolidée au 29 septembre 2019

Article 2

Les membres du cadre d'emplois participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel, de l'animation et de l'urbanisme. Ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion, de gestion immobilière et foncière et de conseil juridique. Ils peuvent également être chargés des actions de communication interne et externe et de celles liées au développement, à l'aménagement et à l'animation économique, sociale et culturelle de la collectivité. Ils exercent des fonctions d'encadrement et assurent la direction de bureau ou de service.

Ils peuvent, en outre, occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes et des établissements publics locaux assimilés dans les conditions prévues par les articles 6 et 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.

Les titulaires du grade d'attaché principal exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 2 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants.

Les titulaires du grade d'attaché hors-classe exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants ou à un département dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 précité. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 30 décembre 1987 précité.

Les titulaires du grade placé en voie d'extinction de directeur territorial exercent leurs fonctions dans les communes de plus de 10 000 habitants, les autres collectivités territoriales, les services départementaux d'incendie et de secours ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 précité. Ils peuvent, en outre, occuper l'emploi de directeur général des services de communes de plus de 10 000 habitants, des mairies d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ou exercer les fonctions de directeur d'un établissement public local assimilé à une commune de plus de 10 000 habitants et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence assimilés à des communes de plus de 20 000 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 précité.

Les membres du cadre d'emplois qui exercent leurs fonctions dans les offices publics de l'habitat de plus de 3 000 logements pour les titulaires du grade d'attaché principal et de plus de 5 000 logements pour les titulaires des grades d'attaché hors-classe et de directeur territorial, conservent leur qualité de fonctionnaires dans les conditions prévues à l'article 120 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

- **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.**

Version consolidée au 13 novembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur et du ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 87-529 du 13 juillet 1987 modifiant les dispositions relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de hors-cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret du 22 décembre 1987 chargeant le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, de l'intérim du Premier ministre ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 17 décembre 1987 ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

Article 1

I. Les dispositions du présent décret sont applicables aux emplois suivants :

1. directeur général des services des communes de 2 000 habitants et plus et directeur général ou directeur des établissements publics dont la liste est mentionnée à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;
2. directeur général adjoint des services des communes de plus de 10 000 habitants et directeur adjoint des établissements publics dont la liste est mentionnée à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

3. directeur général des services des départements et des régions ;
 4. directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
 5. directeur général des services et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille qui sont assimilés à une commune dans les conditions fixées au V du présent article.
 6. directeur général des services des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence qui sont assimilés à une commune dans les conditions fixées au VI du présent article.
- II. Pour l'application de ces dispositions, les collectivités et établissements ci-après sont assimilés à une commune ou à un département dans les conditions suivantes :
- a) les métropoles, les établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, les communautés urbaines et leurs principales villes-centres, les communautés d'agglomération, les communautés d'agglomération nouvelle, les syndicats d'agglomération nouvelle et les communautés de communes sont assimilés à des communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées ;
 - b) le Centre national de la fonction publique territoriale est assimilé à un département de plus de 900 000 habitants ;
 - c) les centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont assimilés à un département de plus de 900 000 habitants ;
 - d) alinéa supprimé
 - e) les centres de gestion sont assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XI, en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres ;
 - f) les syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales et de groupements de ces collectivités dont les compétences, l'importance du budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer le permettent, sont assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants ;
 - g) les centres communaux d'action sociale et les centres intercommunaux d'action sociale dont l'importance du budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer le permettent sont assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants.
- III. Pour l'application de ces dispositions, les emplois de directeur de caisse de crédit municipal, de directeur de caisse de crédit municipal habilitée à exercer les activités de crédit mentionnées au second alinéa de l'article 1^{er} du décret n° 55-622 du 20 mai 1955 sont assimilés à des emplois de directeur général des services de commune dans les conditions fixées à l'annexe XII.
- IV. Pour l'application de ces dispositions, l'emploi de directeur de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ne peut être assimilé à un emploi supérieur à celui de directeur général adjoint des services d'un département de plus de 900 000 habitants.
- V. Pour l'application de ces dispositions, les mairies d'arrondissement et les groupes d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille sont assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XIII.
- VI. Pour l'application de ces dispositions, les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence sont assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XIV.

Article 2

Le directeur général 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.

Dans les communes de plus de 10 000 habitants, il peut être créé un ou plusieurs emplois de directeur général adjoint des services chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le directeur général des services dans ses diverses fonctions.

Le directeur général des services du département et le directeur général des services de la région sont chargés, respectivement sous l'autorité du président du conseil départemental et du président du conseil régional, de diriger l'ensemble des services du département ou de la région et d'en coordonner l'organisation.

Il peut être créé un ou plusieurs emplois de directeur général adjoint des services chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le directeur général des services du département ou de la région dans ses diverses fonctions.

Article 3

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires particulières à ces établissements, le directeur ou le directeur général des établissements publics mentionnés à l'article 1^{er} est chargé, sous l'autorité du président de l'organe délibérant ou du président du conseil d'administration, de diriger l'ensemble des services de l'établissement et d'en coordonner l'organisation.

Dans les établissements publics mentionnés au II de l'article 1^{er} et qui sont assimilés à une commune de plus de 20 000 habitants ou à un département, il peut être créé un ou plusieurs emplois de directeur adjoint ou de directeur général adjoint chargés de seconder ou de suppléer le cas échéant le directeur ou le directeur général dans ses différentes fonctions.

Article 3-1

I. Le directeur général des services d'une mairie d'arrondissement ou d'un groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille est chargé, sous l'autorité du maire d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements, de diriger l'ensemble des services de la mairie d'arrondissement ou du groupe d'arrondissements et d'en coordonner l'organisation.

Dans les mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille assimilés, dans les conditions prévues au V de l'article 1^{er}, à des communes de plus de 20 000 habitants, il peut être créé un ou plusieurs emplois de directeur général adjoint des services chargé de seconder ou de suppléer, le cas échéant, le directeur général des services dans ses diverses fonctions.

II. Le directeur général des services et le directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille sont nommés, évalués et gérés par le maire de la commune, sur proposition du maire d'arrondissement ou du groupe d'arrondissements, dans le respect des articles L. 2511-1 à L. 2511-32 du code général des collectivités territoriales et selon les règles prévues pour les autres personnels affectés auprès du maire d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements à la section II du décret du 8 novembre 1983 modifié.

III. Le maire de la commune, sur proposition du maire d'arrondissement ou de groupe d'arrondissements, met fin aux fonctions des intéressés selon les modalités suivantes :

- 1° la fin des fonctions de ces agents est précédée d'un entretien du maire de la commune avec les intéressés et fait l'objet d'une information du conseil d'arrondissement ou du groupe d'arrondissements dont ils relèvent ;
- 2° la fin des fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant la date de l'entretien mentionné au 1°. Il ne peut, en outre, être mis fin aux fonctions des intéressés avant un délai de six mois suivant leur nomination dans l'emploi ou suivant la désignation du maire d'arrondissement ou du groupement d'arrondissements ;
- 3° lorsqu'il est mis fin au détachement des intéressés, les agents bénéficient des dispositions mentionnées au premier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Article 3-2

I. Le directeur général des services du conseil de territoire est placé sous l'autorité du président du conseil de la métropole d'Aix-Marseille-Provence. Il est placé sous l'autorité fonctionnelle du président du conseil de territoire pour l'exercice des attributions de celui-ci. Il dirige les services de la métropole d'Aix-Marseille-Provence mis à la disposition du président du conseil de territoire et en coordonne l'organisation.

II. Il est mis fin aux fonctions de directeur général des services du conseil de territoire dans les conditions prévues à l'article L. 5218-8-8 du code général des collectivités territoriales, sur proposition ou après avis du président du conseil de territoire, selon les modalités suivantes :

- 1° La fin des fonctions du directeur ou de la directrice général des services d'un conseil de territoire est précédée d'un entretien du président du conseil de la métropole avec l'intéressé et fait l'objet d'une information du conseil de territoire dont il relève ;
- 2° La fin des fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information du conseil de territoire. Il ne peut, en outre, être mis fin aux fonctions de l'intéressé avant un délai de six

mois suivant sa nomination dans l'emploi ou suivant la désignation du président du conseil de la métropole d'Aix-Marseille-Provence ;

3° Lorsqu'il est mis fin au détachement de l'intéressé, il bénéficie des dispositions mentionnées au premier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Article 4

Les fonctionnaires nommés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} et qui ne sont pas recrutés suivant les modalités de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont placés en position de détachement dans les conditions et suivant les règles statutaires prévues pour cette position dans leur cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

Ces fonctionnaires sont classés à l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur grade.

Ils 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 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.

En outre, lorsque la collectivité ou établissement d'accueil est différent de la collectivité ou établissement d'origine, il ne peut être mis fin au détachement sur demande de la collectivité ou de l'établissement d'origine avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant, sauf accord du fonctionnaire intéressé. Le fonctionnaire recruté dans un cadre d'emplois en vue d'occuper l'un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} est détaché dans cet emploi à l'issue du stage prévu par le statut particulier du cadre d'emplois.

Article 4-1

Lorsque l'autorité territoriale envisage, à l'occasion de l'expiration du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions des agents occupant des emplois mentionnés au premier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions dudit article 53.

Article 4-2

Lorsqu'il est envisagé, à l'occasion du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions des agents mentionnés au 5 du I de l'article 1^{er} du présent décret, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions du III de l'article 3-1 ci-dessus.

Article 4-3

Lorsqu'il est envisagé, à l'occasion du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions des agents mentionnés au 6 du I de l'article 1^{er} du présent décret, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions du II de l'article 3-2 ci-dessus.

Article 5

Nonobstant les dispositions du deuxième alinéa de l'article 4 du présent décret et de l'article 6 du décret du 13 janvier 1986 précité, les fonctionnaires détachés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} et qui ont, en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, précédemment occupé soit un emploi identique au nouvel emploi dans lequel ils sont nommés, soit un autre de ces emplois affecté d'une échelle indiciaire identique ou moins favorable, sont classés à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans l'emploi précédemment occupé, dès lors que leur nomination dans ce nouvel emploi intervient dans un délai au plus égal à un an.

Ils conservent, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent emploi lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans leur 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.

Article 6

Parmi les fonctionnaires mentionnés à l'article 4 du présent décret, 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 1^{ère} 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 999 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.

Article 7

Seuls les fonctionnaires de catégorie A peuvent être détachés dans un emploi de :

1. directeur général des services d'une commune de 2 000 à 40 000 habitants ;
2. directeur général adjoint des services d'une commune de 10 000 à 150 000 habitants.

Article 8

Les fonctionnaires détachés sur un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} 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 sans que cette rémunération puisse excéder celle afférente à la hors-échelle D.

Article 9

Les agents ainsi que les fonctionnaires placés en position de disponibilité ou de hors-cadres, nommés par la voie du recrutement direct, sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons prévus aux articles 10 à 12-1 et 12-3 à 12-8 ci-après sans ancienneté d'échelon.

Les conditions d'avancement d'échelon fixées dans le présent décret leur sont applicables.

Article 10

Les emplois de :

- 1° directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants ;
- 2° directeur général des métropoles, des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, des communautés urbaines ou des communautés d'agglomération assimilées à des communes de plus de 400 000 habitants, comprennent cinq échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe I.

Article 10-1

L'emploi de directeur général des établissements publics locaux assimilés à des communes de plus de 400 000 habitants qui ne sont pas mentionnés à l'article 10 comprend quatre échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe I-1.

Article 11

L'emploi de directeur général des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants comprend huit échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe II.

Article 12

Les emplois de :

- 1° directeur général des services des communes de 80 000 à 150 000 habitants ;
- 2° directeur général adjoint des services des communes de plus de 400 000 habitants,

comprennent neuf échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe III.

Article 12-1

Les emplois de :

- 1° directeur général des services des communes de 40 000 à 80 000 habitants ;
- 2° directeur général adjoint des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants,

comprennent neuf échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe III-1.

Article 12-2

Les emplois de :

- 1. directeur général des services des communes de 2 000 à 40 000 habitants ;
 - 2. directeur général adjoint des services des communes de 10 000 à 150 000 habitants,
- comprennent neuf échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe IV.

Article 12-3

Les emplois de :

- 1. directeur général des services des départements de plus de 900 000 habitants ;
- 2. directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants comprennent six échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe V.

Article 12-4

Les emplois de :

- 1. directeur général des services des départements jusqu'à 900 000 habitants ;
- 2. directeur général des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants comprennent sept échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe VI.

Article 12-5

Les emplois de :

- 1. directeur général adjoint des services des départements de plus de 900 000 habitants ;
- 2. directeur général adjoint des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants comprennent six échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe VII.

Article 12-6

Les emplois de :

1. directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants;
2. directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants comprennent sept échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe VIII.

Article 12-7

Par dérogation aux dispositions de l'article 12-2 ci-dessus, l'emploi de directeur général des services de la région d'Île-de-France comprend cinq échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe IX.

Article 12-8

Par dérogation aux dispositions de l'article 12-5 ci-dessus, l'emploi de directeur général adjoint des services de la région d'Île-de-France comporte cinq échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe X.

Article 13 (abrogé)**Article 13-1**

Les fonctionnaires titulaires de l'un des emplois visés à l'article 1^{er} peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

Article 13-2

La valeur professionnelle des fonctionnaires occupant les emplois régis par le présent décret est appréciée dans les conditions prévues par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

Article 14

Le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'Intérieur, le ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

> ANNEXES

ANNEXE I

ÉCHELONS	DURÉE
5 ^e échelon	-
4 ^e échelon	3 ans
3 ^e échelon	3 ans
2 ^e échelon	3 ans
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE I-1

ÉCHELONS	DURÉE
4 ^e échelon	-
3 ^e échelon	3 ans
2 ^e échelon	3 ans
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE II

ÉCHELONS	DURÉE
8 ^e échelon	-
7 ^e échelon	3 ans
6 ^e échelon	3 ans
5 ^e échelon	2 ans
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	1 an 6 mois
2 ^e échelon	1 an 6 mois
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE III

ÉCHELONS	DURÉE
9 ^e échelon	-
8 ^e échelon	3 ans
7 ^e échelon	3 ans
6 ^e échelon	2 ans
5 ^e échelon	2 ans
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	1 an 6 mois
2 ^e échelon	1 an 6 mois
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE III-1

ÉCHELONS	DURÉE
9 ^e échelon	-
8 ^e échelon	3 ans
7 ^e échelon	3 ans
6 ^e échelon	2 ans
5 ^e échelon	2 ans
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	1 an 6 mois
2 ^e échelon	1 an 6 mois
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE IV

ÉCHELONS	DURÉE
9 ^e échelon	-
8 ^e échelon	2 ans 3 mois
7 ^e échelon	2 ans
6 ^e échelon	1 an 9 mois
5 ^e échelon	1 an 9 mois
4 ^e échelon	1 an 9 mois
3 ^e échelon	1 an 3 mois
2 ^e échelon	1 an 3 mois
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE V

Directeur général des services des départements de plus de 900 000 habitants et des régions de plus de 2 000 000 d'habitants.

ÉCHELONS	DURÉE
6 ^e échelon	-
5 ^e échelon	3 ans
4 ^e échelon	3 ans
3 ^e échelon	3 ans
2 ^e échelon	3 ans
1 ^{er} échelon	2 ans

ANNEXE VI

Directeur général des services des départements jusqu'à 900 000 habitants et directeur des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants.

ÉCHELONS	DURÉE
7 ^e échelon	-
6 ^e échelon	3 ans
5 ^e échelon	3 ans
4 ^e échelon	3 ans
3 ^e échelon	2 ans
2 ^e échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	1 an 6 mois

ANNEXE VII

Directeur général adjoint des services des départements de plus de 900 000 habitants et des régions de plus de 2 000 000 d'habitants.

ÉCHELONS	DURÉE
6 ^e échelon	-
5 ^e échelon	3 ans
4 ^e échelon	2 ans 6 mois
3 ^e échelon	2 ans
2 ^e échelon	1 an 6 mois
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE VIII

Directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants et des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants.

ÉCHELONS	DURÉE
7 ^e échelon	-
6 ^e échelon	2 ans 6 mois
5 ^e échelon	2 ans 6 mois
4 ^e échelon	2 ans 6 mois
3 ^e échelon	2 ans
2 ^e échelon	1 an 6 mois
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE IX

Directeur général de la région Île-de-France

ÉCHELONS	DURÉE
5 ^e échelon	-
4 ^e échelon	3 ans
3 ^e échelon	3 ans
2 ^e échelon	3 ans
1 ^{er} échelon	3 ans

ANNEXE X

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

ÉCHELONS	DURÉE
5 ^e échelon	-
4 ^e échelon	3 ans
3 ^e échelon	3 ans
2 ^e échelon	3 ans
1 ^{er} échelon	1 an 6 mois

ANNEXE XI

CENTRES DE GESTION (1)	COMMUNES
De 5 000 agents à 9 000 agents au plus	De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus
De plus de 9 000 agents à 12 000 au plus	De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus
De plus de 12 000 agents à 20 000 agents au plus	De plus de 80 000 habitants à 150 000 habitants au plus
De plus de 20 000 agents à 20 000 agents au plus	De plus de 150 000 habitants à 400 000 habitants au plus
De plus de 30 000 agents	De plus de 400 000 habitants

(1) Les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics locaux publiée par l'INSEE.

ANNEXE XII

EMPLOI DE DIRECTEUR	EMPLOI DE DIRECTEUR GÉNÉRAL des services des communes
Directeur de caisse de crédit municipal	Directeur général des services de communes de 20 000 habitants à 40 000 habitants.
Directeur de caisse de crédit municipal habilitée à exercer les activités de crédit mentionnées au I de l'article L. 514-1 du code monétaire et financier	Directeur général des services de communes de 80.000 habitants à 150 000 habitants.

ANNEXE XIII

ARRONDISSEMENTS ET GROUPES D'ARRONDISSEMENTS des communes de Lyon et de Marseille	COMMUNES
De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus	De plus de 10 000 habitants à 20 000 habitants au plus
De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus	De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus
De plus de 80 000 habitants à 170 000 habitants au plus	De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus

ANNEXE XIV

CONSEILS DE TERRITOIRE de la métropole d'Aix-Marseille-Provence	COMMUNES
De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus	De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus
De plus de 80 000 habitants à 150 000 habitants au plus	De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus
De plus de 150 000 habitants à 400 000 habitants au plus	De plus de 80 000 habitants à 150 000 habitants au plus
De plus de 400 000 habitants	De plus de 150 000 habitants à 400 000 habitants au plus

● **Décret n° 87-1102 du 30 décembre 1987 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.**

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur et du ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-730 du 17 juillet 1985 relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires des collectivités territoriales régis respectivement par les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 et n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales ;

Vu le décret du 22 décembre 1987 chargeant le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, de l'intérim du Premier ministre ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 17 décembre 1987 ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

Article 1

L'échelonnement indiciaire applicable aux emplois mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 est fixé ainsi qu'il suit :

EMPLOIS	ÉCHELONS (INDICES BRUTS)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Directeur général des services des communes									
De plus de 400 000 habitants	1012	HEA	HEB	HEC	HED				
De 150 000 à 400 000 habitants	898	921	953	981	1012	HEA	HEB	HEC	
De 80 000 à 150 000 habitants	817	847	877	911	947	981	1012	HEA	HEB
De 40 000 à 80 000 habitants	706	745	786	831	877	921	966	1027	HEA
De 20 000 à 40 000 habitants	661	711	758	802	851	901	953	996	1027
De 10 000 à 20 000 habitants	631	683	732	782	832	883	932	977	996
De 2 000 à 10 000 habitants	485	528	567	612	657	701	745	792	832
Directeur général des établissements publics locaux assimilés à des communes de plus de 400 000 habitants									
Métropoles, communautés urbaines, communautés d'agglomération et établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris	1012	HEA	HEB	HEC	HED				
Autres établissements publics locaux	1012	HEA	HEB	HEC					
Directeur général adjoint des services des communes									
De plus de 400 000 habitants	817	847	877	911	947	981	1012	HEA	HEB
De 150 000 à 400 000 habitants	706	745	786	831	877	921	966	1027	HEA
De 40 000 à 150 000 habitants	661	711	758	802	851	901	953	996	1027
De 20 000 à 40 000 habitants	581	631	683	732	782	832	883	932	977
De 10 000 à 20 000 habitants	567	612	657	701	745	792	832	883	912
Directeur général des services des départements									
- De plus de 900 000 habitants	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED			
- Jusqu'à 900 000 habitants	898	953	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC		
Directeur général adjoint des services des départements									
- De plus de 900 000 habitants	831	898	953	1027	HEA	HEB			
- Jusqu'à 900 000 habitants	713	762	831	898	953	1027	HEA		
Directeur général des services des régions									
1. Région d'Île-de-France	HEB	HEB bis	HEC	HED	HEE				
2. Autres régions :									
- de plus de 2 000 000 d'habitants	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC	HED			
- jusqu'à 2 000 000 d'habitants	898	953	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC		

EMPLOIS	ÉCHELONS (INDICES BRUTS)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Directeur général adjoint des services des régions									
1. Région d'Île-de-France	1027	HEA	HEB	HEB bis	HEC				
2. Autres régions :									
- de plus de 2 000 000 d'habitants	831	898	953	1027	HEA	HEB			
- jusqu'à 2 000 000 d'habitants	713	762	831	898	953	1027	HEA		

Article 2

Le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'Intérieur, le ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

● Décret n° 87-1103 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des secrétaires de mairie (extrait).

Version consolidée au 28 septembre 2019

Article 2

Les fonctionnaires appartenant à ce cadre d'emplois ont vocation à occuper les fonctions de secrétaire de mairie des communes de moins de 3 500 habitants.

Ils peuvent en outre occuper les fonctions de directeur général des services des communes de plus de 2 000 habitants dans les conditions prévues par l'article 7 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987.

Ils peuvent également être nommés dans un établissement public regroupant des collectivités et éventuellement des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, pour y exercer soit les fonctions de secrétaire général de cet établissement lorsque l'établissement peut être assimilé à une commune de moins de 3 500 habitants dans les conditions fixées par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux, soit les fonctions de secrétaire de mairie dans l'une ou plusieurs des communes de moins de 3 500 habitants regroupées.

Les secrétaires de mairie en fonction, à la date de publication du décret n° 2001-1197 du 13 décembre 2001, dans un établissement public pour exercer les missions prévues par les dispositions du présent article dans leur rédaction antérieure à celle résultant du même décret peuvent continuer à exercer leurs fonctions dans cet établissement dans les conditions antérieures.

● 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.

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-730 du 17 juillet 1985 relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires des collectivités territoriales régis respectivement par les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 et 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de hors-cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 90-126 du 9 février 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 26 octobre 1989 ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

Article 1

Les dispositions du présent décret sont applicables aux emplois suivants :

- 1° directeur des services techniques des communes de 10 000 à 40 000 habitants ;
- 2° directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants ;
- 3° directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant des communes dont la population totale est supérieure à 10 000 habitants.

Article 2

Le directeur général des services techniques et le directeur des services techniques d'une commune sont chargés de diriger l'ensemble des services techniques de la commune et d'en coordonner l'organisation sous l'autorité du directeur ou de la directrice général ou d'un directeur général adjoint des services.

Le directeur général des services techniques d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre est chargé de diriger l'ensemble des services techniques de l'établissement et d'en coordonner l'organisation sous l'autorité du directeur ou de la directrice général ou d'un directeur général adjoint.

Article 3

Les fonctionnaires nommés dans un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} et qui ne sont pas recrutés suivant les modalités de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée sont placés en position de détachement dans les conditions et suivant les règles statutaires prévues pour cette position dans leur cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine.

Ces fonctionnaires sont classés à l'échelon de l'emploi fonctionnel comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur grade.

Ils 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 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.

En outre, lorsque la collectivité ou l'établissement d'accueil est différent de la collectivité ou de l'établissement d'origine, il ne peut être mis fin au détachement sur demande de la collectivité ou de l'établissement d'origine avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant, sauf accord du fonctionnaire intéressé.

Le fonctionnaire recruté dans un cadre d'emplois en vue d'occuper l'un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} est détaché dans cet emploi à l'issue du stage prévu par le statut particulier du cadre d'emplois.

Article 3-1

Lorsque l'autorité territoriale envisage, à l'occasion de l'expiration du terme normal du détachement, de mettre fin aux fonctions des agents occupant des emplois mentionnés au premier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions dudit article 53.

Article 4

Nonobstant les dispositions du deuxième alinéa de l'article 3 du présent décret et de l'article 6 du décret du 13 janvier 1986 précité, les fonctionnaires détachés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} du présent décret et qui ont précédemment occupé par la voie du détachement soit un

emploi identique à celui-ci, soit l'un des autres emplois mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, affecté d'une échelle indiciaire identique ou moins favorable, sont classés à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans l'emploi précédemment occupé, dès lors que leur nomination dans ce nouvel emploi intervient dans un délai au plus égal à un an.

Ils conservent, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent emploi lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui serait résulté d'un avancement d'échelon dans leur 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.

Article 5

Parmi les fonctionnaires mentionnés à l'article 3 du présent décret, seuls les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade relevant d'un corps doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors-échelle B et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emplois précité, peuvent être détachés sur un emploi de directeur général des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

Article 6

Seuls les fonctionnaires titulaires des grades d'ingénieur principal ou d'ingénieur hors-classe du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, les fonctionnaires du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 966 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 des décrets portant statut particulier des cadres d'emplois précités peuvent être détachés dans un emploi de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

Article 7

Seuls les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur, d'ingénieur principal ou d'ingénieur hors-classe du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 750 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux peuvent être détachés sur un emploi de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 à 40 000 habitants.

Article 7-1

Seuls les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur ou d'ingénieur principal du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ainsi que les fonctionnaires titulaires d'un grade doté d'un indice brut terminal au moins égal à 750 et ayant statutairement vocation à exercer les fonctions mentionnées à l'article 2 du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux peuvent être détachés sur un emploi de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 20 000 habitants.

Article 8

Les fonctionnaires nommés sur un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} du présent décret 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 D.

Article 9

Les agents ainsi que les fonctionnaires placés en position de disponibilité ou de hors cadres, nommés par la voie du recrutement direct, sont classés, dans leur emploi, à l'un des échelons prévus aux articles 10 et 11 ci-après sans ancienneté d'échelon.

Les conditions d'avancement d'échelon fixées aux articles 10 et 11 leur sont applicables.

Article 10

L'emploi de directeur général des services techniques des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 400 000 habitants comprend cinq échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe I.

Article 11

- a) Les emplois de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 80 000 à 150 000 habitants comprennent neuf échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe II.

- b) Les emplois de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 150 000 à 400 000 habitants comprennent huit échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe II bis.

- c) Les emplois de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants ainsi que ceux de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants comprennent onze échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon est fixée à l'annexe III.

Article 12

Les personnels en fonction à la date de publication du présent décret dans un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} ci-dessus conservent, à titre personnel, la rémunération qu'ils perçoivent à cette date lorsqu'elle est supérieure à celle afférente à l'échelon auquel ils seraient placés en application du présent décret.

Article 12 bis

Les fonctionnaires détachés dans l'un des emplois mentionnés à l'article 1^{er} du présent décret à la date de la publication du décret n° 2001-640 du 18 juillet 2001 sont, s'ils en font la demande dans un délai de six mois à compter de cette même date reclassés dans cet emploi, au jour de l'entrée en vigueur dudit décret, dans les conditions prévues à l'article 4.

Article 12-1

Les fonctionnaires peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

Article 12-2

La valeur professionnelle des fonctionnaires occupant les emplois régis par le présent décret est appréciée dans les conditions prévues par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

Article 13

Le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et du budget, le ministre de l'Intérieur, le ministre délégué auprès du ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et du budget, chargé du budget, et le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités territoriales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

> ANNEXES

ANNEXE I

ÉCHELONS	DURÉE
5 ^e échelon	-
4 ^e échelon	3 ans
3 ^e échelon	3 ans
2 ^e échelon	2 ans 3 mois
1 ^{er} échelon	2 ans 3 mois

ANNEXE II

ÉCHELONS	DURÉE
9 ^e échelon	-
8 ^e échelon	3 ans
7 ^e échelon	3 ans
6 ^e échelon	2 ans
5 ^e échelon	2 ans
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	1 an 6 mois
2 ^e échelon	1 an 6 mois
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE II-1

ÉCHELONS	DURÉE
8 ^e échelon	-
7 ^e échelon	3 ans
6 ^e échelon	3 ans
5 ^e échelon	2 ans
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	1 an 6 mois
2 ^e échelon	1 an 6 mois
1 ^{er} échelon	1 an

ANNEXE III

ÉCHELONS	DURÉE
11 ^e échelon	-
10 ^e échelon	2 ans 3 mois
9 ^e échelon	2 ans
8 ^e échelon	1 an 9 mois
7 ^e échelon	1 an 9 mois
6 ^e échelon	1 an 9 mois
5 ^e échelon	1 an 3 mois
4 ^e échelon	1 an 3 mois
3 ^e échelon	1 an
2 ^e échelon	1 an
1 ^{er} échelon	1 an

- **Décret n° 90-129 du 9 février 1990 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable 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.**

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-730 du 17 juillet 1985 relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires des collectivités territoriales régis respectivement par les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 et n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 26 octobre 1989 ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

Article 1

L'échelonnement indiciaire applicable aux emplois mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 90-128 du 9 février 1990 est fixé ainsi qu'il suit :

EMPLOIS	ÉCHELONS (INDICES BRUTS)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre											
De plus de 400 000 habitants	912	1027	HEA	HEB	HEC						
De 150 000 à 400 000 habitants	790	843	883	934	977	1027	HEA	HEB			
De 80 000 à 150 000 habitants	696	742	792	845	894	941	994	1027	HEA		
De 40 000 à 80 000 habitants	562	612	661	711	758	802	852	901	953	997	1027
Directeur des services techniques des communes et directeur général des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre											
De 20 000 à 40 000 habitants	461	532	581	631	683	732	782	833	883	933	978
De 10 000 à 20 000 habitants	461	532	567	612	657	701	746	792	833	883	913

Article 2

Le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et du budget, le ministre de l'Intérieur, le ministre délégué auprès du ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et du budget, chargé du budget, et le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités territoriales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

- **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.**

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur et du ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales,

Vu le code pénal, et notamment son article 175-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 65-773 du 9 septembre 1965 modifié relatif au régime des tributaires de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 3 mars 1988 ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

> CHAPITRE I^{er} : De l'indemnité instituée par l'article 98 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 1

Lorsqu'un fonctionnaire détaché sur l'un des emplois mentionnés à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée est déchargé de ses fonctions et qu'il demande, en application de l'article 98 de ladite loi, à percevoir une indemnité, celle-ci est calculée et versée dans les conditions prévues aux articles 2 à 5 du présent décret. L'intéressé formule sa demande dans un délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision de l'autorité territoriale mettant fin à ses fonctions. Dans le cas contraire, il est pris en charge par le Centre national de la fonction publique territoriale dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis de la loi du 26 janvier 1984.

Article 2

Le montant de l'indemnité allouée au fonctionnaire territorial au titre des dispositions de l'article 98 de la loi du 26 janvier 1984 précitée est égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Il est majoré de dix pour cent en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans.

Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à une année ni supérieur à deux années de traitement.

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

Article 3

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

Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte, pour leur durée effective.

Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.

Article 4

Le mois de traitement tel qu'il sert de fondement au calcul de l'indemnité, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Article 5

L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité a pris la décision mettant fin aux fonctions.

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

> CHAPITRE II : Du congé spécial institué par l'article 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

Article 6

Le congé spécial prévu à l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984 susmentionnée peut être accordé si le fonctionnaire qui en fait la demande compte au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension, est à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et occupe son emploi depuis deux ans au moins.

Ce congé est accordé de droit dans les mêmes conditions au fonctionnaire qui en fait la demande en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sans toutefois que puisse lui être opposée la condition d'une occupation de son emploi depuis deux ans au moins.

Le congé spécial demandé en application du premier alinéa ne peut être accordé si un autre fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement en bénéficie en application de ce même alinéa. Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, il prend fin lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge et, au plus tard, à la fin de la cinquième année après la date où il a été accordé.

Article 7

Le congé spécial est accordé par l'autorité territoriale qui a nommé le fonctionnaire dans l'emploi fonctionnel.

Article 8

- I. - L'intéressé perçoit, pendant le congé spécial, une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement.
- II. - Lorsque le fonctionnaire en congé spécial exerce, pendant le congé spécial, une activité rémunérée, la rémunération prévue au I est réduite :
- 1° d'un tiers, si les émoluments perçus au titre de l'activité exercée sont supérieurs à la moitié de cette rémunération ;
 - 2° de la moitié, s'ils sont supérieurs aux deux tiers de cette rémunération ;
 - 3° des deux tiers, s'ils sont supérieurs à 100 % de cette rémunération ;
 - 4° au montant de la retenue pour pension que l'intéressé doit verser en application de l'article 9, s'ils sont supérieurs à 125 % de cette rémunération ;
 - 5° au montant de la retenue pour pension, dans tous les cas où les émoluments alloués au titre de l'activité exercée pendant le congé spécial sont versés par une administration, une entreprise publique, un office, établissement ou organisme public, ou un organisme privé chargé d'une mission de service public.

Article 9 En savoir plus sur cet article..

Le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année, le bénéficiaire du congé spécial informe l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou a exercées au cours du semestre précédent en précisant l'identité de son employeur et le montant des émoluments que celui-ci a versés.

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. Pendant ce temps, le bénéficiaire du congé spécial et la collectivité ou l'établissement qui l'a prononcé doivent acquitter auprès de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales les retenues et contributions pour pension.

Article 10

Le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'Intérieur, le ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

● 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.

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur,

Vu la loi n° 83-634 du 11 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-730 du 17 juillet 1985 relatif à la rémunération des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires des collectivités territoriales ;

Vu le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

Article 1

Les directeurs généraux des services des régions ou des départements, les secrétaires généraux des communes de plus de 2 000 habitants, les directeurs généraux des services des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements des communes de Lyon et de Marseille, et des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille-Provence, le directeur général et les directeurs de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les directeurs des établissements publics figurant sur la liste prévue au deuxième alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée peuvent bénéficier d'une prime de responsabilité dans les conditions fixées par le présent décret.

Article 2

Cette prime de responsabilité est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %.

Article 3

Sauf en cas de congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps de maladie ordinaire, de maternité ou de congé pour accident de travail, 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.

Le directeur général adjoint, le secrétaire général adjoint ou le directeur adjoint chargé de l'intérim du fonctionnaire défaillant mentionné à l'alinéa précédent peut, pendant la même période, se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions.

Article 4

Le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'Intérieur, le ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

● Décret n° 88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la fonction publique territoriale, en application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur et du ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales,

Vu le code des communes ;

Vu la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 47 ;

Vu le décret du 2 août 1960 relatif à l'homologation des diplômes délivrés par des établissements d'enseignement supérieur étrangers ;

Vu le décret n° 84-573 du 5 juillet 1984 relatif aux diplômes nationaux de l'enseignement supérieur ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 4 février 1988 ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

Article 1

Pour l'application de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée, les personnes recrutées doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- a) soit être titulaires d'un diplôme national sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat ou d'un titre ou diplôme homologué classé au niveau I-II par la commission d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique, ou d'un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur étranger homologué dans les conditions prévues par le décret du 2 août 1960 susvisé, ou d'un diplôme équivalent figurant sur une liste établie par décret ;
- b) soit avoir exercé effectivement pendant cinq ans des fonctions du niveau de la catégorie A dans un établissement ou une administration publics ou avoir eu pendant la même durée la qualité de cadre au sens de la convention collective de travail dont elles relevaient.

Article 2

La liste des établissements publics mentionnés à l'avant-dernier alinéa de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précitée est fixée comme suit :

- a) Centre national de la fonction publique territoriale ;
- b) Centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;
- c) Métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines, communautés d'agglomération, communautés de communes, syndicats d'agglomération nouvelle, communautés d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées par ces établissements publics soit supérieure à 80 000 habitants ;
- d) (Abrogé)
- e) Caisses de crédit municipal ayant le statut d'un établissement public industriel et commercial ou caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées au second alinéa de l'article 1^{er} du décret n° 55-622 du 20 mai 1955 ;
- f) Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 80 000 habitants ;
- g) Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 80 000 habitants.

Article 3

Le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'Intérieur, le ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

- **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.**

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur,

Vu le code des communes ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 4 février 1988,

Vu l'avis du Conseil d'État (section de l'intérieur),

Article 1

Les dispositions du premier alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée s'appliquent à l'emploi de directeur et de directeur adjoint des établissements publics suivants :

- a) Métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines, communautés d'agglomération nouvelle et communauté d'agglomération ;
- b) Communautés de communes, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;
- c) Syndicats d'agglomération nouvelle, sous réserve que la population totale des communes regroupées soit supérieure à 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;
- d) Syndicats intercommunaux, syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de ces collectivités, sous réserve que les compétences desdits établissements publics, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint ;
- e) Centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;
- f) Centres de gestion, sous réserve que le total des effectifs d'agents régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort du centre soit au moins égale à 5 000 ;
- g) Centres communaux d'action sociale et centres intercommunaux d'action sociale, sous réserve que l'importance de leur budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 10 000 habitants pour l'emploi de directeur et de plus de 20 000 habitants pour l'emploi de directeur adjoint.

Ces dispositions s'appliquent également à l'emploi de directeur de caisse de crédit municipal ayant un statut d'établissement public administratif.

Article 2

Le ministre d'État, ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'Intérieur, le ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'Intérieur, chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

● **Décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale (extraits).**

Article 1

Une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte pour le calcul de la retraite, est versée mensuellement aux fonctionnaires territoriaux exerçant une des fonctions figurant en annexe au présent décret.

> ANNEXE**1. FONCTIONS DE DIRECTION, D'ENCADREMENT, ASSORTIES DE RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES**

DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués
12. Fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint mentionné à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et ne relevant pas des dispositions du décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et du décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.	25

- **Décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 6 du 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.**

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur et du ministre de la Fonction publique et de la réforme de l'État,

Vu le code général des impôts, et notamment son article 1609 nonies C ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales, et notamment son article 27 ;

Vu le décret n° 84-1104 du 10 décembre 1984 pris pour l'application de l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif au service à temps partiel ;

Vu le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale ;

Vu les avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date des 20 décembre 2000 et 24 octobre 2001,

Article 1

Une nouvelle bonification indiciaire prise en compte pour le calcul de la retraite est versée mensuellement à raison de leurs fonctions aux fonctionnaires détachés sur l'un des emplois administratifs de direction mentionnés à l'article 6 du décret du 30 décembre 1987 susvisé suivants :

- 1° Directeur général des services de la région Île-de-France : 120 points ;
- 2° Directeur général des services des communes de Lyon et de Marseille : 120 points ;
- 3° Directeur général des métropoles et des communautés urbaines de plus de 1 000 000 d'habitants : 120 points ;
- 4° Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants : 100 points ;
- 5° Directeur général des services des départements de plus de 900 000 habitants : 100 points ;
- 6° Directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants : 100 points ;
- 7° Directeur général des métropoles, des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris et des communautés urbaines de 400 000 à 1 000 000 d'habitants : 100 points ;
- 8° Directeur général des communautés d'agglomération de plus de 400 000 habitants : 100 points ;
- 9° 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 points ;
- 10° Directeur général des services des régions d'au plus 2 000 000 d'habitants : 80 points ;
- 11° Directeur général des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants : 80 points ;
- 12° Directeur général des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants : 80 points ;
- 13° Directeur général des métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines et communautés d'agglomération de 150 000 à 400 000 habitants : 80 points ;

- 14° 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 points ;
- 15° Directeur général adjoint des services de la région Île-de-France : 80 points ;
- 16° Directeur général des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants : 60 points ;
- 17° Directeur général des communautés urbaines et communautés d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants : 60 points ;
- 18° 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 points ;
- 19° Directeur général adjoint des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants : 60 points ;
- 20° Directeur général adjoint des services des départements de plus de 900 000 habitants : 60 points ;
- 21° Directeur général adjoint des services des communes de plus de 400 000 habitants : 60 points ;
- 22° Directeur général adjoint des métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines et communautés d'agglomération de plus de 400 000 habitants : 60 points ;
- 23° 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 points ;
- 24° Directeur général adjoint des services des régions d'au plus 2 000 000 d'habitants : 50 points ;
- 25° Directeur général adjoint des services des départements de 500 000 à 900 000 habitants : 50 points ;
- 26° Directeur général adjoint des services des communes de 150 000 à 400 000 habitants : 50 points ;
- 27° Directeur général adjoint des métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines et communautés d'agglomération de 150 000 à 400 000 habitants : 50 points ;
- 28° 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 points.

Article 2

La nouvelle bonification indiciaire est versée à compter du premier jour du mois civil suivant la publication du présent décret.

Article 3

Les fonctionnaires autorisés à exercer leur activité à temps partiel ou en cessation d'activité progressive et détachés dans un emploi ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire perçoivent une fraction de celle-ci dans les conditions déterminées par le décret du 10 décembre 1984 susvisé pour le calcul du traitement.

La nouvelle bonification indiciaire cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire quitte l'emploi au titre duquel il la percevait.

La nouvelle bonification indiciaire est prise en compte pour le calcul du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Article 4

Le ministre de l'Économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'Intérieur, le ministre de la Fonction publique et de la réforme de l'État et la secrétaire d'État au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

- **Décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 7 du 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**

Version consolidée au 29 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur et du ministre de la Fonction publique et de la réforme de l'État,

Vu le code général des impôts, et notamment son article 1609 nonies C ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales, et notamment son article 27 ;

Vu le décret n° 84-1104 du 10 décembre 1984 pris pour l'application de l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif au service à temps partiel ;

Vu le décret n° 87-1101 du 30 septembre 1987 modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n° 91-711 du 24 juillet 1991 modifié portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 93-863 du 18 juin 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 portant attribution d'une nouvelle bonification indiciaire aux fonctionnaires occupant certains emplois administratifs de direction de collectivités territoriales ou d'établissements publics locaux assimilés, régis par l'article 6 du 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 ;

Vu les avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date des 20 décembre 2000 et 24 octobre 2001,

Article 1

Une nouvelle bonification indiciaire prise en compte pour le calcul de la retraite est versée mensuellement à raison de leurs fonctions aux fonctionnaires détachés sur l'un des emplois administratifs de direction mentionnés à l'article 7 du décret du 30 décembre 1987 susvisé suivants :

- 1° Directeur général des services des communes de 10 000 à 40 000 habitants : 35 points ;
- 2° Directeur général des communautés d'agglomération de 10 000 à 40 000 habitants : 35 points ;
- 3° Directeur général des communautés de communes de 10 000 à 40 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts : 35 points ;
- 4° Directeur général adjoint des services des communes de 40 000 à 150 000 habitants : 35 points ;
- 5° Directeur général adjoint des communautés urbaines et communautés d'agglomération de 40 000 à 150 000 habitants : 35 points ;
- 6° Directeur général adjoint 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 : 35 points ;
- 7° Directeur général des services des communes de 2 000 à 10 000 habitants : 30 points ;
- 8° Directeur général adjoint des services des communes de 10 000 à 40 000 habitants : 25 points ;

9° Directeur général adjoint des communautés d'agglomération de 20 000 à 40 000 habitants : 25 points ;

10° Directeur général adjoint des communautés de communes de 20 000 à 40 000 habitants et qui ont adopté la taxe professionnelle unique dans les conditions définies par l'article 1609 nonies C du code général des impôts : 25 points.

Article 2

La nouvelle bonification indiciaire est versée à compter du premier jour du mois civil suivant la publication du présent décret.

Article 3

Les fonctionnaires autorisés à exercer leur activité à temps partiel ou en cessation d'activité progressive et détachés dans un emploi ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire perçoivent une fraction de celle-ci dans les conditions déterminées par le décret du 10 décembre 1984 susvisé pour le calcul du traitement.

La nouvelle bonification indiciaire cesse d'être versée lorsque le fonctionnaire quitte l'emploi au titre duquel il la percevait.

La nouvelle bonification indiciaire est prise en compte pour le calcul du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Article 4

A modifié les dispositions suivantes :

Modifie Décret n° 91-711 du 24 juillet 1991 - art. 1 (M)

Article 5

Le ministre de l'Économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'Intérieur, le ministre de la Fonction publique et de la réforme de l'État et la secrétaire d'État au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

● Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la Fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater, ensemble les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu 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, notamment son article 56 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 12 avril 2012 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 17 avril 2012 ;

Le Conseil d'État (section de l'administration) entendu,

Décète :

Article 1

Les emplois soumis à l'obligation prévue au I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ainsi que les types d'emploi mentionnés au même I, figurent, pour chacune des trois fonctions publiques, à l'annexe au présent décret.

Article 2

Sont considérés comme un même département ministériel, pour l'application de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, l'ensemble des services dont un même secrétariat général de ministère coordonne l'action.

Lorsqu'un service relève de plusieurs départements ministériels, les nominations entrant dans le champ de l'obligation définie au I de l'article 6 quater ainsi que, le cas échéant, la contribution à verser sont réparties entre les différents départements ministériels concernés.

Article 3

Le montant unitaire de la contribution prévue au II de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est fixé à 90 000 €.

Article 4

I. Les secrétaires généraux de ministères, les régions, les départements, la métropole de Lyon, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants ainsi que le centre national de gestion mentionné à l'article 116 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée déposent, au plus tard le 30 avril de chaque année, auprès du comptable assignataire de leurs dépenses, une déclaration annuelle comportant par emploi et type d'emploi listés en annexe du présent décret :

- 1° Le nombre total des nominations effectuées dans l'année écoulée, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- 2° Le nombre des nominations effectuées dans l'année écoulée, hors renouvellements dans un même emploi ou nominations dans un même type d'emplois, au titre de cette année et au titre du cycle de nominations prévu au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
- 3° À compter de la déclaration établie au titre de l'année 2015, le nombre d'agents occupant ces emplois au 31 décembre de l'année écoulée ;
- 4° La répartition par sexe des agents mentionnés au 1°, au 2° et, à compter de la déclaration établie au titre de l'année 2015, au 3° ;
- 5° Le montant de la contribution éventuellement due.

II. La déclaration mentionnée au I doit être également adressée au ministre chargé de la Fonction publique pour les emplois relevant de la fonction publique de l'État, au préfet de département ou, pour la région, au préfet de région pour les emplois relevant de la fonction publique territoriale et au ministre chargé de la Santé pour les emplois relevant de la fonction publique hospitalière.

Chaque préfet adresse au ministre chargé des Collectivités territoriales la synthèse des déclarations reçues. Cette synthèse recense, par emploi et pour chaque catégorie d'employeur territorial mentionnée au I, le nombre de nominations et, à compter de la déclaration établie au titre de l'année 2015, le nombre d'agents occupant les emplois au 31 décembre de l'année écoulée figurant sur les déclarations, leur répartition par sexe et le montant des contributions éventuellement dues.

Le ministre chargé des Collectivités territoriales transmet au ministre chargé de la Fonction publique une synthèse nationale par emploi pourvu dans les collectivités territoriales. Le ministre chargé de la Santé procède de même pour les emplois relevant de la fonction publique hospitalière.

Le ministre chargé de la Fonction publique rend compte chaque année au Premier ministre, pour chacun des emplois, du nombre et de la répartition par sexe des nominations effectuées.

Article 5

Le montant unitaire de la contribution financière est fixé à 30 000 € pour les nominations prononcées au titre des années 2013 et 2014 et à 60 000 € pour les nominations prononcées au titre des années 2015 et 2016.

Article 6

Pour les nominations prononcées entre 2013 et 2016, la proportion minimale de personnes de chaque sexe et le montant unitaire de la contribution à appliquer pour le cycle des cinq nominations

mentionné au dernier alinéa du I de l'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 susvisée sont ceux définis pour l'année civile au cours de laquelle ce cycle de nominations s'achève.

Article 7

Le présent décret est applicable aux nominations prononcées à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 8

Le ministre de l'Intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, le ministre du Travail, de l'emploi et de la santé, la ministre du Budget, des comptes publics et de la réforme de l'État, porte-parole du Gouvernement, la ministre des Solidarités et de la cohésion sociale et le ministre de la Fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

> ANNEXE

I. Emplois et types d'emploi de la fonction publique de l'État

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs d'administration centrale, commissaires généraux, hauts commissaires, commissaires, délégués généraux et délégués placés sous l'autorité du ministre, ambassadeurs, préfets en poste territorial, directeurs des services actifs de police en fonctions à l'administration centrale et chef du service de l'inspection générale de la police nationale, chefs du service des corps d'inspection et de contrôle, recteurs d'académie, emplois de vice-président, de président de section et de secrétaire général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, emplois de vice-président, de président de l'autorité environnementale, de président de section et de président de la commission permanente des ressources naturelles du Conseil général de l'environnement et du développement durable, emplois de direction du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, directeurs généraux des agences régionales de santé
2	Chefs de service et sous-directeurs, emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des administrations de l'État et de ses établissements publics, emplois d'inspecteur civil du ministère de la Défense
3	Emplois de direction et de contrôle de la police nationale, inspecteur général et contrôleur général des services actifs de la police nationale
4	Emplois de direction de l'administration territoriale de l'État et emplois de responsable d'unité territoriale en direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
5	Postes territoriaux occupés par des sous-préfets
6	Chefs de mission de contrôle général économique et financier
7	Emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel
8	Emplois de direction de la direction générale des douanes et droits indirects
9	Directeurs académiques des services de l'éducation nationale et directeurs académiques adjoints des services de l'éducation nationale, secrétaires généraux d'académie
10	Délégués du directeur ou de la directrice général des finances publiques, directeurs des services déconcentrés de la direction générale des finances publiques et directeurs des services à compétence nationale rattachés à la direction générale des finances publiques

II. Emplois et types d'emploi de la fonction publique territoriale

II-1. Régions et départements

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

II-2. Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

II-3. Ville de Paris

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Emplois mentionnés à l'article 34 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes et au I de l'article 4 du décret n° 2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris

III. Emplois et types d'emploi de la fonction publique hospitalière

TYPES D'EMPLOI	EMPLOIS
1	Emplois de directeur de centre hospitalier universitaire et de directeur de centre hospitalier régional
2	Emplois fonctionnels de directeur d'hôpital, de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et de directeur des soins et emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social exercés sur échelon fonctionnel

● Décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Version consolidée au 29 septembre 2019

Vu Le Premier ministre,

Sur le rapport de la Garde des Sceaux, ministre de la Justice, et du ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé des relations avec le Parlement,

Vu la loi organique n° 2013-906 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique ;

Vu le code électoral ;

Vu le code pénal ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique ;

Vu les décisions n° 2013-675 DC et n° 2013-676 DC du Conseil constitutionnel en date du 9 octobre 2013 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 12 décembre 2013 ;

Le Conseil d'État (section de l'intérieur) entendu,

Décète :

> CHAPITRE I^{er} : Établissement et conservation des déclarations

Article 1

I. Les déclarations de situation patrimoniale des membres du Parlement et des personnes visées au I de l'article 4 et aux I, III et III bis de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 susvisée comportent les éléments mentionnés à l'annexe n° 1.

II. Les déclarations de situation patrimoniale de fin de mandat ou de fonctions des membres du Parlement et des personnes visées au I de l'article 4 et aux I, III et III bis de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 susvisée comportent en outre les éléments mentionnés à l'annexe n° 2.

III. Les modifications substantielles de la situation patrimoniale des membres du Parlement et des personnes visées au I de l'article 4 et aux I, III et III bis de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 sont déclarées en actualisant les déclarations mentionnées au I et en indiquant la nature et la date de l'évènement ayant conduit à la modification de la situation patrimoniale.

Article 2

- I. Les déclarations d'intérêts des personnes visées au I de l'article 4 et aux I, III et III bis de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 susvisée comportent les éléments mentionnés à l'annexe n° 3.
- II. Les déclarations d'intérêts et d'activités des membres du Parlement comportent en outre les éléments mentionnés à l'annexe n° 4.
- III. Les modifications substantielles des intérêts détenus par les personnes mentionnées au I et au II, de même que, pour les membres du Parlement, les éléments de nature à modifier la liste des activités conservées, sont déclarés en actualisant les déclarations mentionnées au I et au II et en indiquant la nature et la date de l'évènement ayant conduit à la modification.

Article 3 (abrogé)

Article 4

Les déclarations mentionnées au présent chapitre sont transmises à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique par l'intermédiaire d'un téléservice. Elles peuvent être accompagnées de toute pièce utile à leur examen par la Haute Autorité ainsi que de toute observation de la part du déclarant.

Une délibération de la Haute Autorité précise les modalités de fonctionnement du téléservice mentionné au premier alinéa du présent article ainsi que le format dans lequel les éléments figurant aux annexes 1 à 4 sont déclarés.

Article 5

La Haute Autorité conserve les déclarations ainsi que les observations des électeurs mentionnées au I de l'article LO 135-2 du code électoral et aux articles 5 et 12 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 susvisée jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin des fonctions ou du mandat au titre desquels elles ont été déposées.

> CHAPITRE II : Publication des déclarations

Article 6

I. À l'exception des éléments mentionnés au III de l'article LO 135-2 du code électoral et au III de l'article 5 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 susvisée, sont diffusés sur un site Internet public unique d'accès gratuit, et dont l'autorité responsable est la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique :

- a) les déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts des membres du Gouvernement ainsi que des modifications substantielles de celles-ci ;
- b) les déclarations d'intérêts et d'activités des membres du Parlement ainsi que des modifications substantielles de celles-ci ;
- c) les déclarations d'intérêts des représentants français au Parlement européen et des titulaires de mandats électifs locaux ainsi que des modifications substantielles de celles-ci.

II. Une délibération de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés détermine les conditions de fonctionnement de ce site ainsi que le format dans lequel les déclarations sont rendues publiques.

La Haute Autorité prend les mesures techniques nécessaires pour assurer l'intégrité du site. Elle assure l'information des personnes sur le recueil et la publicité des données les concernant.

III. Les déclarations diffusées en application du I demeurent accessibles au public pendant la durée des fonctions ou du mandat au titre desquels elles ont été déposées. Toutefois, lorsque la déclaration est déposée après la fin des fonctions, les éléments demeurent accessibles six mois après la fin des fonctions.

Article 7

Les éléments des déclarations de situation patrimoniale ouverts à la consultation des électeurs en application des I et III de l'article LO 135-2 du code électoral sont transmis par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique à l'autorité compétente visée aux 1° à 4° du I du même article sur

support informatique. Après réception, l'autorité compétente les met à disposition sur support papier ou sur support informatique, aux seules fins de consultation, dans des conditions fixées par arrêté du ministre de l'Intérieur et du ministre des Outre-mer pris après avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Ces éléments demeurent accessibles pendant la durée du mandat de la personne assujettie aux obligations déclaratives. Toutefois, lorsque la déclaration est déposée, après la fin des fonctions, ces éléments demeurent accessibles six mois après la fin des fonctions.

Les observations des électeurs relatives aux déclarations qu'ils ont consultées sont adressées au président de la Haute Autorité par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 8

Le présent décret est applicable sur l'ensemble du territoire de la République.

Article 9

La Garde des Sceaux, ministre de la Justice, le ministre de l'Intérieur, le ministre des Outre-mer et le ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé des relations avec le Parlement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

> ANNEXES

ANNEXE 1

CONTENU DE LA DÉCLARATION INITIALE DE SITUATION PATRIMONIALE

1° L'identification du déclarant :

- le nom, le prénom et la date de naissance du déclarant ;
- pour les personnes mariées, le régime matrimonial ;
- l'adresse postale, l'adresse électronique et les coordonnées téléphoniques du déclarant ;
- le mandat ou les fonctions au titre desquels le déclarant effectue la déclaration ainsi que la date d'élection ou de nomination dans ce mandat ou ces fonctions ;

2° Les immeubles bâtis et non bâtis :

- l'adresse, la nature et la superficie du bien ;
- le mode d'acquisition du bien ;
- la nature juridique du bien, à savoir s'il s'agit d'un bien propre, d'un bien commun ou d'un bien indivis ;
- la quote part du bien détenue par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;
- le droit réel exercé sur le bien par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté, à savoir la pleine propriété, l'usufruit ou la nue propriété ;
- la date d'acquisition du bien ;
- le prix d'acquisition du bien et le montant des travaux effectués depuis cette acquisition ;
- la valeur vénale, à la date du fait générateur de la déclaration, de la quote part du bien détenue par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;

3° Les parts de sociétés civiles immobilières :

- la dénomination de la société ;
- l'actif de la société à la date du fait générateur de la déclaration et, pour chaque bien immobilier détenu, les informations mentionnées au 2° ;
- le passif de la société à la date du fait générateur de la déclaration ;
- le pourcentage du capital de la société détenu par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;
- le droit réel exercé sur les parts de la société par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté, à savoir la pleine propriété, l'usufruit ou la nue propriété ;
- la valeur vénale totale, à la date du fait générateur de la déclaration, des parts détenues par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;

4° Les autres valeurs mobilières non cotées en Bourse :

- la dénomination de la société ;
- le pourcentage du capital de la société détenu par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;
- le droit réel exercé sur les parts de la société par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté, à savoir la pleine propriété, l'usufruit ou la nue propriété ;

- la valeur vénale totale, à la date du fait générateur de la déclaration, des parts détenues par le déclarant ou, le cas échéant, par la communauté ;
- 5° Les instruments financiers :
- le nom du titulaire du compte sur lequel les instruments sont détenus ;
 - l'établissement teneur du compte ;
 - la nature et le numéro du compte ;
 - le solde du compte à la date du fait générateur de la déclaration ;
- 6° Les assurances-vie :
- le nom du souscripteur du contrat d'assurance-vie ;
 - l'établissement teneur du contrat ;
 - la référence du contrat ;
 - la date de souscription du contrat ;
 - la valeur de rachat du contrat à la date du fait générateur de la déclaration ;
- 7° Les comptes bancaires courants et les produits d'épargne :
- le nom du titulaire du compte ;
 - l'établissement teneur du compte ;
 - la nature et le numéro de compte ;
 - le solde du compte à la date du fait générateur de la déclaration ;
- 8° Les biens mobiliers divers, lorsque leur valeur unitaire est égale ou supérieure à 10 000 € :
- la description du bien ;
 - la valeur du bien à la date du fait générateur de la déclaration ;
 - la méthode employée par le déclarant pour apprécier la valeur du bien ;
- 9° Les véhicules à moteur :
- le type de véhicule ;
 - la marque du véhicule ;
 - l'année d'achat ;
 - la valeur d'acquisition ;
 - la valeur à la date du fait générateur de la déclaration ;
- 10° Les fonds de commerce, les clientèles, les charges et les offices :
- la nature du bien ;
 - l'actif à la date du fait générateur de la déclaration ;
 - le passif à la date du fait générateur de la déclaration ;
 - le résultat fiscal de l'année précédant le fait générateur de la déclaration ;
 - le cas échéant, la valeur du fonds de commerce à la date du fait générateur de la déclaration ;
- 11° Les autres biens, dont les comptes courants de société ou les stockoptions, d'une valeur unitaire supérieure ou égale à 10 000 € :
- la nature du bien ;
 - pour les comptes courants de société ou les stockoptions, la dénomination de la société ;
 - la valeur vénale à la date du fait générateur de la déclaration ;
- 12° Le montant des espèces détenues, à la date du fait générateur de la déclaration, lorsqu'il est supérieur à 10 000 € ;
- 13° Les biens mobiliers, immobiliers et les comptes détenus à l'étranger :
- la nature du bien et sa localisation ;
 - la valeur vénale du bien à la date du fait générateur de la déclaration ;
- 14° Les éléments du passif, y compris les dettes de nature fiscale :
- l'identification et l'adresse du créancier ;
 - la nature, la date et l'objet de la dette ;
 - le montant total et la durée de l'emprunt ;
 - la somme restant à rembourser à la date du fait générateur de la déclaration ;
 - le montant des mensualités.

ANNEXE 2

CONTENU DE LA DÉCLARATION DE SITUATION PATRIMONIALE DE FIN DE MANDAT OU DE FONCTIONS

- 1° La date de fin de mandat ou de fonctions ;

- 2° Les revenus perçus chaque année depuis le début du mandat ou des fonctions au titre desquels la déclaration est effectuée et, si le déclarant est marié sous le régime de la communauté, les revenus perçus par son conjoint :
- les indemnités d'élus ;
 - les traitements et salaires ;
 - les pensions, retraites ou rentes ;
 - les revenus professionnels commerciaux, non commerciaux ou agricoles ;
 - les revenus de capitaux mobiliers ;
 - les revenus fonciers ;
 - les plus-values mobilières et immobilières ;
 - les autres revenus ;
- 3° Les événements majeurs ayant affecté la composition du patrimoine du déclarant depuis le début du mandat ou des fonctions au titre desquels la déclaration est effectuée :
- la nature et la date de l'évènement ;
 - les conséquences de l'évènement sur la composition du patrimoine du déclarant.

ANNEXE 3

CONTENU DE LA DÉCLARATION D'INTÉRÊTS

- 1° L'identification du déclarant :
- le nom, le prénom et la date de naissance du déclarant ;
 - l'adresse postale, l'adresse électronique et les coordonnées téléphoniques du déclarant ;
 - le mandat ou les fonctions au titre desquels le déclarant effectue la déclaration ainsi que la date d'élection ou de nomination dans ce mandat ou ces fonctions ;
 - pour les dirigeants d'organismes publics, le nom de l'organisme dirigé ;
 - pour les dirigeants d'entreprises publiques, le chiffre d'affaires de l'entreprise l'année précédant la nomination et, le cas échéant, le nom du groupe auquel appartient l'entreprise ;
 - pour les dirigeants d'organismes publics de l'habitat, le nombre de logements gérés par l'organisme l'année précédant la nomination ;
- 2° Les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification exercées à la date de l'élection ou de la nomination ou au cours des cinq dernières années précédant la déclaration :
- l'identification de l'employeur ;
 - la description de l'activité professionnelle exercée ;
 - la période d'exercice de l'activité professionnelle ;
 - la rémunération ou la gratification perçue annuellement pour chaque activité ;
- 3° Les activités de consultant exercées à la date de l'élection ou de la nomination ou au cours des cinq années précédant la date de la déclaration :
- l'identification de l'employeur ;
 - la description de l'activité professionnelle exercée ;
 - la période d'exercice de l'activité professionnelle ;
 - la rémunération ou la gratification perçue annuellement pour chaque activité ;
- 4° La participation aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société à la date de l'élection ou de la nomination et au cours des cinq années précédant la date de la déclaration :
- la dénomination de l'organisme ou de la société ;
 - la description de l'activité exercée au sein des organes dirigeants ;
 - la période pendant laquelle le déclarant a participé à des organes dirigeants ;
 - la rémunération ou la gratification perçue annuellement pour chaque participation ;
- 5° Les participations financières directes dans le capital d'une société à la date de l'élection ou de la nomination :
- la dénomination de la société ;
 - le nombre de parts détenues dans la société et, lorsqu'il est connu, le pourcentage du capital social détenu ;
 - l'évaluation de la participation financière ;
 - la rémunération ou la gratification perçue pendant l'année précédant l'élection ou la nomination ;

5° bis Pour les membres du Parlement et les représentants français au Parlement européen, les participations qui confèrent directement ou indirectement le contrôle d'une société dont l'activité consiste principalement dans la fourniture de prestations de conseil :

- la dénomination de la société contrôlée ;
- le nombre de parts détenues dans la société et le pourcentage du capital social détenu.

Pour les membres du Parlement, cette obligation s'applique également aux participations qui confèrent directement ou indirectement le contrôle d'un organisme ou d'une entreprise autre qu'une société dont l'activité consiste principalement dans la fourniture de prestations de conseil ;

6° Les activités professionnelles exercées à la date de l'élection ou de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin :

- les nom et prénom du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin ;
- l'identification de l'employeur ;
- la description de l'activité professionnelle exercée ;

7° Les fonctions bénévoles susceptibles de faire naître un conflit d'intérêts :

- le nom et l'objet social de la structure ou de la personne morale dans laquelle les fonctions sont exercées ;
- la description des activités et des responsabilités exercées ;

8° Les fonctions et mandats électifs exercés à la date de l'élection ou de la nomination :

- la nature des fonctions et des mandats exercés ;
- la date de début et de fin de fonction ou de mandat ;
- les rémunérations, indemnités ou gratifications perçues annuellement pour chaque fonction ou mandat.

ANNEXE 4

CONTENU COMPLÉMENTAIRE DE LA DÉCLARATION D'INTÉRÊTS ET D'ACTIVITÉS DES MEMBRES DU PARLEMENT

1° Les collaborateurs parlementaires :

- les nom et prénom du collaborateur parlementaire ;
- le nom des autres employeurs du collaborateur parlementaire ;
- la description des autres activités professionnelles exercées par le collaborateur parlementaire ;

2° La liste des activités professionnelles ou d'intérêt général, même non rémunérées, que le parlementaire envisage de conserver.

ANNEXE 5 (ABROGÉ)

ANNEXE 6 (ABROGÉ)

● Décret n° 2016-200 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (extrait).

Version consolidée au 28 septembre 2019

(...)

Article 2

Les ingénieurs en chef territoriaux exercent des fonctions supérieures dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, et notamment dans les domaines relatifs :

- 1° à l'ingénierie ;
- 2° à la gestion technique et à l'architecture ;
- 3° aux infrastructures et aux réseaux ;
- 4° à la prévention et à la gestion des risques ;
- 5° à l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages ;
- 6° à l'informatique et aux systèmes d'information.

Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise ou d'études ou la conduite de projets. Leurs fonctions comportent l'exercice de hautes responsabilités dans les domaines énumérés ci-dessus.

Ils ont vocation à diriger ou à coordonner les activités de plusieurs services ou groupes de services.

Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 susvisée peuvent exercer les fonctions d'architecte.

Article 3

Les ingénieurs en chef territoriaux exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les offices publics de l'habitat de plus de 10 000 logements. Ils exercent également leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé.

Ils peuvent également occuper l'emploi de directeur général des services techniques des communes ou de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.

(...)

● Décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (extrait).

Version consolidée au 28 septembre 2019

(...)

Article 2

Les ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, notamment dans les domaines relatifs :

- 1° à l'ingénierie ;
- 2° à la gestion technique et à l'architecture ;
- 3° aux infrastructures et aux réseaux ;
- 4° à la prévention et à la gestion des risques ;
- 5° à l'urbanisme, à l'aménagement et aux paysages ;
- 6° à l'informatique et aux systèmes d'information.

Ils assurent des missions de conception et d'encadrement. Ils peuvent se voir confier des missions d'expertise, des études ou la conduite de projets.

Ils sont chargés, suivant le cas, de la gestion d'un service technique, d'une partie du service ou d'une section à laquelle sont confiées les attributions relevant de plusieurs services techniques.

Seuls les fonctionnaires du cadre d'emplois répondant aux conditions des articles 10 ou 37 de la loi du 3 janvier 1977 susvisée peuvent exercer les fonctions d'architecte.

Article 3

Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur peuvent exercer leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes, les offices publics de l'habitat, les laboratoires d'analyses et tout autre établissement public relevant de ces collectivités.

Ils peuvent également occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants.

En outre, ils peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.

Article 4

Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur principal exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 2 000 habitants et les offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements. Ils exercent également leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé.

Dans les collectivités et les établissements mentionnés à l'alinéa précédent, les ingénieurs principaux sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle.

Les ingénieurs principaux peuvent également occuper les emplois de directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants ainsi que l'emploi de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

Article 5

Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur hors-classe exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 10 000 habitants et les offices publics de l'habitat de plus de 5 000 logements. Ils exercent également leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 10 000 habitants dans les conditions fixées par le décret du 22 septembre 2000 susvisé.

Dans les collectivités et les établissements mentionnés à l'alinéa précédent, les ingénieurs hors-classe exercent des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité. Ils sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses ou d'un groupe de services techniques dont ils coordonnent l'activité et assurent le contrôle.

Les ingénieurs hors-classe peuvent également occuper l'emploi de directeur des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 20 000 à 40 000 habitants et de directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

Article 6

Les ingénieurs principaux et les ingénieurs hors-classe peuvent occuper les emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés en application des dispositions du décret du 30 décembre 1987 susvisé.

● Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (extrait).

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la Fonction publique,

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code de la santé publique ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son chapitre IV, ensemble les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 modifiée relative à la transparence de la vie publique ;

Vu la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 ;

Vu l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 modifiée relative aux marchés publics ;

Vu l'ordonnance n° 2016-65 du 29 janvier 2016 modifiée relative aux contrats de concession ;
 Vu le décret n° 64-260 du 14 mars 1964 modifié portant statut des sous-préfets ;
 Vu le décret n° 85-344 du 18 mars 1985 modifié portant application de l'article 24 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
 Vu le 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 ;
 Vu le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes ;
 Vu le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux ;
 Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 modifié relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;
 Vu le décret n° 2010-1767 du 30 décembre 2010 relatif aux emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris ;
 Vu le décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique ;
 Vu le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 modifié relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État ;
 Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 7 décembre 2016 ;
 Vu l'avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique en date du 13 décembre 2016 ;
 Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 15 décembre 2016 ;
 Le Conseil d'État (section de l'administration) entendu,
 Décrète :

➤ **CHAPITRE I^{er} : Emplois entrant dans le champ de l'obligation de dépôt d'une déclaration d'intérêts**

Article 1

Sont soumis à l'obligation de transmission préalable à leur nomination de la déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée les candidats à la nomination dans les emplois mentionnés aux articles 2 à 4, qui ne relèvent ni des dispositions de la loi du 11 octobre 2013 susvisée ni de celles de l'article L. 1451-1 du code de la santé publique.

Sont également soumis à cette obligation les candidats à la nomination dans les emplois soumis à l'obligation de transmission de la déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Cette obligation s'applique quelles que soient les modalités d'occupation de l'emploi.

NOTA :

Conformément à l'article 5 du décret n° 2018-127 du 23 février 2018 ces dispositions s'appliquent aux nominations intervenant à compter du 1^{er} mars 2018.

(...)

Article 3

Les emplois relevant du titre III du statut général des fonctionnaires sont les suivants :

- 1° Directeur général des services et directeur général adjoint des services des régions et des départements ;
- 2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants ;
- 3° Directeur général, directeur général adjoint et directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- 4° Directeur général et directeur général adjoint :
 - a) des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants,

- b) des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants;
 - c) des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants,
 - d) du Centre national de la fonction publique territoriale,
 - e) des centres interdépartementaux de gestion mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée,
 - f) des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants,
 - g) des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
- 5° Directeur :
- a) de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale,
 - b) de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 80 000 habitants ;
- 6° Directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux mentionnés aux 3° à 5°, assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants dans les conditions prévues par le décret du 22 septembre 2000 susvisé ;
- 7° À la ville de Paris :
- a) les emplois mentionnés aux deuxième à quatrième alinéas de l'article 34 du décret du 24 mai 1994 et au I de l'article 4 du décret du 30 décembre 2010 susvisés,
 - b) directeur du crédit municipal de la ville de Paris,
 - c) directeur général de l'École supérieure de physique et de chimie industrielle de la ville de Paris,
 - d) directeur de l'École des ingénieurs de la ville de Paris,
 - e) directeur général de l'Établissement public Paris Musées,
 - f) directeur du centre d'action sociale de la ville de Paris.

Pour les emplois mentionnés aux 3° à 5°, l'assimilation se fait selon les critères prévus par l'article 1^{er} du décret du 30 décembre 1987 susvisé.

(...)

Article 6

Les obligations de déclaration d'intérêts auxquelles sont soumis les agents nommés dans les emplois mentionnés aux articles 2 à 5 à un autre titre que l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée se substituent à celles prévues au titre du présent décret lorsque ces déclarations comprennent au moins les éléments mentionnés à l'article 7.

> CHAPITRE II : Contenu et établissement de la déclaration d'intérêts

Article 7

La déclaration d'intérêts comporte les éléments suivants :

- 1° L'identification du déclarant :
- a) le nom, le prénom et la date de naissance du déclarant ;
 - b) l'adresse postale, l'adresse électronique et les coordonnées téléphoniques du déclarant ;
 - c) les fonctions au titre desquelles le déclarant effectue la déclaration ainsi que la date de nomination dans ces fonctions ;
 - d) pour les dirigeants d'organismes publics, le nom de l'organisme dirigé ;
 - e) pour les dirigeants d'organismes publics de l'habitat, le nombre de logements gérés par l'organisme l'année précédant la nomination ;
- 2° Les activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification exercées à la date de la nomination ou au cours des cinq dernières années précédant la déclaration :
- a) l'identification de l'employeur ;
 - b) la description de l'activité professionnelle exercée ;
 - c) la période d'exercice de l'activité professionnelle ;
 - d) la rémunération ou la gratification perçue annuellement pour chaque activité ;

- 3° Les activités de consultant exercées à la date de la nomination ou au cours des cinq années précédant la date de la déclaration :
- l'identification de l'employeur ;
 - la description de l'activité professionnelle exercée ;
 - la période d'exercice de l'activité professionnelle ;
 - la rémunération ou la gratification perçue annuellement pour chaque activité ;
- 4° La participation aux organes dirigeants d'un organisme public ou privé ou d'une société à la date de la nomination et au cours des cinq années précédant la date de la déclaration :
- la dénomination de l'organisme ou la société ;
 - la description de l'activité exercée au sein des organes dirigeants ;
 - la période pendant laquelle le déclarant a participé à des organes dirigeants ;
 - la rémunération ou la gratification perçue annuellement pour chaque participation ;
- 5° Les participations financières directes dans le capital d'une société à la date de la nomination :
- la dénomination de la société ;
 - le nombre de part détenues dans la société et, lorsqu'il est connu, le pourcentage du capital social détenu ;
 - l'évaluation de la participation financière ;
 - la rémunération ou la gratification perçue pendant l'année précédant l'élection ou la nomination ;
- 6° Les activités professionnelles exercées à la date de la nomination par le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin :
- l'identification de l'employeur ;
 - la description de l'activité professionnelle exercée ;
- 7° Les fonctions et mandats électifs exercés à la date de la nomination par le déclarant :
- la nature des fonctions et des mandats exercés ;
 - la date de début et de fin de fonction ou de mandat ;
 - les rémunérations, indemnités ou gratifications perçues annuellement pour chaque fonction ou mandat.

Toute modification substantielle des intérêts fait l'objet d'une déclaration complémentaire actualisant la déclaration mentionnée au premier alinéa et indiquant la nature et la date de l'événement ayant conduit à la modification.

> CHAPITRE III : Modalités de traitement, de conservation et de destruction des déclarations d'intérêts

Article 8

La déclaration d'intérêts est remise, sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel, par l'intéressé, à l'autorité de nomination, qui en accuse réception. Elle peut également être transmise par voie dématérialisée de manière sécurisée. L'autorité de nomination en prend connaissance et les transmet, dans les mêmes formes, à l'autorité hiérarchique de l'agent, qui en accuse réception.

Les déclarations complémentaires sont adressées dans les mêmes conditions et formes à l'autorité hiérarchique.

Article 9

Afin de garantir la confidentialité et l'intégrité des éléments contenus dans ces déclarations, l'autorité hiérarchique prend les mesures nécessaires pour restreindre l'accès aux seules personnes autorisées que sont l'autorité de nomination, l'autorité hiérarchique, dans le cas mentionné au deuxième alinéa du II de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, l'agent et, en tant que de besoin, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire.

L'autorité hiérarchique ou, le cas échéant, l'autorité de nomination est responsable du versement, en annexe du dossier individuel de l'agent prévu à l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, de ces déclarations ainsi que, le cas échéant, de la recommandation ou l'information adressée par la Haute

Autorité pour la transparence de la vie publique en application du III de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée. Ces documents sont conservés sous double pli cacheté. L'enveloppe extérieure est revêtue d'une mention relative à son caractère confidentiel et de la mention « Déclaration d'intérêts » suivie du nom et du prénom de l'agent. L'enveloppe intérieure comporte les mêmes mentions, ainsi qu'un bordereau d'émargement des personnes habilitées à y accéder mentionnées à l'alinéa précédent. Cette enveloppe est revêtue de la signature, du nom et du prénom apposés par la dernière personne ayant accédé à la déclaration.

Si le dossier individuel de l'agent est géré sur support électronique, ces déclarations sont versées et conservées de manière sécurisée dans les conditions prévues par le décret du 15 juin 2011 susvisé.

Article 10

La déclaration d'intérêts, les déclarations complémentaires et la recommandation ou l'information adressée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique sont conservées jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin de fonctions dans l'emploi au titre duquel elles ont été transmises. Elles sont alors détruites dans le respect de la confidentialité des éléments qu'elles contiennent.

Toutefois :

- 1° Lorsque l'agent n'est pas nommé dans l'emploi au titre duquel il avait produit une déclaration d'intérêts, l'autorité de nomination destinataire de la transmission procède, sans délai, à la destruction de cette déclaration, et, le cas échéant, de la recommandation ou l'information adressée par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ; il en va de même, le cas échéant, pour ce qui la concerne, de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ;
- 2° Sauf dans le cas mentionné au 1°, la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique conserve la copie qui lui a été transmise de la déclaration d'intérêts et les éléments ayant servi à l'appréciation portée en application du III de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée pendant une durée de cinq années ;
- 3° En cas de poursuites disciplinaires ou pénales fondées sur un manquement en lien avec des éléments contenus dans ces déclarations d'intérêts, la destruction de ces documents est suspendue jusqu'à l'expiration du délai au terme duquel les voies de recours contre la décision éventuellement prise à l'issue de la procédure disciplinaire ou pénale engagée sont épuisées.

Les destructions mentionnées au présent article sont opérées dans le respect de la confidentialité des documents à détruire.

La confidentialité de ces documents ne fait pas obstacle à leur communication, dans les limites du besoin d'en connaître, aux membres des instances siégeant en formation disciplinaire, aux autorités judiciaires ou au juge administratif.

Article 11

En l'absence d'autorité hiérarchique, l'autorité de nomination se substitue à l'autorité hiérarchique pour l'application des articles 8 à 10. Pour les emplois mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code de la santé publique, le directeur général du Centre national de gestion est regardé comme autorité de nomination et autorité hiérarchique pour l'application des mêmes articles.

> CHAPITRE IV : Dispositions transitoires et finales

Article 12

Les fonctionnaires et agents qui occupent, à la date du 1^{er} février 2017, l'un des emplois mentionnés aux 1° et 2° de l'article 2 et aux articles 3 et 4 transmettent, à l'autorité hiérarchique dont ils relèvent, leur déclaration d'intérêts dans un délai de six mois à compter de cette date.

Pour les fonctionnaires et agents qui occupent l'un des emplois mentionnés au 3° de l'article 2, les dispositions du présent décret entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté ministériel, mentionné au dernier alinéa de cet article, qui les concerne.

Article 13

Le ministre des Affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'Environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, la ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'Économie et des finances, la

ministre des Affaires sociales et de la santé, le ministre de la Défense, le Garde des Sceaux, ministre de la Justice, la ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'Aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'Intérieur, le ministre de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, la ministre du Logement et de l'habitat durable, la ministre de la Culture et de la communication, la ministre des Familles, de l'enfance et des droits des femmes, la ministre de la Fonction publique, le ministre de la Ville, de la jeunesse et des sports et la ministre des Outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

● **Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires(extrait).**

Version consolidée au 28 septembre 2019

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la Fonction publique,

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 953-2 ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son chapitre IV, ensemble les lois n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 modifiée relative à la transparence de la vie publique ;

Vu la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 ;

Vu le décret n° 64-260 du 14 mars 1964 modifié portant statut des sous-préfets ;

Vu le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction, des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

Vu le décret n° 94-415 du 24 mai 1994 modifié portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes ;

Vu le décret n° 2005-922 du 2 août 2005 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement de certains emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 modifié relatif aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État ;

Vu le décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 modifié relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 6 décembre 2016 ;

Vu l'avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique en date du 13 décembre 2016 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 15 décembre 2016 ;

Le Conseil d'État (section de l'administration) entendu,

Décète :

Article 1

Sont soumis à l'obligation de transmission de la déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée les agents nommés dans les fonctions ou les emplois mentionnés aux articles 2 à 4, qui ne relèvent pas des dispositions de la loi du 11 octobre 2013 susvisée.

(...)

Article 3

Les fonctions et emplois relevant du titre III du statut général des fonctionnaires sont les suivants :

I. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics dont les agents relèvent du titre III du statut général de la fonction publique :

1° Les emplois de directeur général des services des régions, des départements ainsi que des communes de plus de 150 000 habitants ;

2° Les emplois de directeur général ou de directeur des établissements publics suivants :

a) Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et établissements publics de coopération intercommunale assimilés à des communes de plus de 150 000 habitants ;

b) Les syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de groupements de collectivités assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

c) Les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

d) Le Centre national de la fonction publique territoriale ;

e) Les centres interdépartementaux mentionnés aux articles 17 et 18 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

f) Les centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;

g) Les caisses de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 habitants ;

Pour l'application des a, b, c et f, l'assimilation se fait dans les conditions prévues par le décret du 30 décembre 1987 susvisé.

II. Au sein de la ville de Paris :

1° Les emplois de secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur général et directeur ;

2° Les emplois de directeur du centre d'action sociale et du crédit municipal.

(...)

Article 6

Les obligations de déclaration de situation patrimoniale auxquelles sont soumis les agents nommés dans les fonctions ou les emplois mentionnés aux articles 2 à 4 à un autre titre que l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 se substituent à celles prévues au titre du présent décret lorsque ces déclarations comprennent les éléments mentionnés à l'article 7.

Article 7

La déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 comporte les éléments relatifs à la déclaration de situation patrimoniale mentionnés à l'annexe 1 au décret du 23 décembre 2013 susvisé.

Toute modification substantielle des éléments du patrimoine fait l'objet d'une déclaration complémentaire comportant les éléments mentionnés à l'annexe 2 à ce même décret.

Article 8

La déclaration de situation patrimoniale et l'actualisation de cette déclaration sont adressées par voie électronique au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique avec demande d'avis de réception.

La Haute Autorité conserve ces déclarations selon les modalités prévues à l'article 5 du décret du 23 décembre 2013 susvisé.

Article 9

Les fonctionnaires et agents qui occupent, à la date du 1^{er} février 2017, l'un des emplois mentionnés aux 2° et 3° du I, aux 2° et 3° du II et au III de l'article 2 ainsi qu'aux articles 3 et 4 transmettent, au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, leur déclaration de situation patrimoniale dans un délai de six mois à compter de cette date.

Pour les fonctionnaires et agents qui occupent l'un des emplois mentionnés au 1° du I et au 1° du II de l'article 2, les dispositions du présent décret entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté interministériel, mentionné à l'article 5, qui les concerne.

Article 10 En savoir plus sur cet article..

Le ministre des Affaires étrangères et du développement international, la ministre de l'Environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat, la ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'Économie et des finances, la ministre des Affaires sociales et de la santé, le ministre de la Défense, le Garde des Sceaux, ministre de la Justice, la ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre de l'Aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, le ministre de l'Intérieur, le ministre de l'Agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement, la ministre du Logement et de l'habitat durable, la ministre de la Culture et de la communication, la ministre des Familles, de l'enfance et des droits des femmes, la ministre de la Fonction publique, le ministre de la Ville, de la jeunesse et des sports et la ministre des Outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

- **Note d'information du 4 août 2017 relative aux déclarations d'intérêts préalables à la nomination dans certains emplois de la fonction publique territoriale.**

NOR n° INTB17231OSC - www.circulaires.gouv.fr

Le ministre de l'Intérieur,

À

Mesdames et messieurs les préfets

PJ : Cinq fiches.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires précitée prévoit l'obligation, pour les agents occupant des postes à responsabilité, de déclarer leurs intérêts, leur situation patrimoniale ou de confier à des tiers des mandats pour la gestion de leurs instruments financiers.

Le principe de ces nouvelles obligations et certaines modalités de leur mise en œuvre sont fixés par les articles 25 ter à 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 telle que modifiée par la loi du 20 avril 2016 précitée.

L'article 25 ter prévoit que la nomination, dans un des emplois mentionnés dans une liste établie par décret en Conseil d'État, est désormais conditionnée à la transmission préalable par le fonctionnaire d'une déclaration exhaustive, exacte et sincère de ses intérêts à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise, pour les trois fonctions publiques, la liste de ces emplois ainsi que le contenu de la déclaration d'intérêts ainsi que les modalités de transmission, de traitement, de conservation et de destruction de ces documents.

La présente note vient rappeler ces dispositions, notamment sur le champ de ces emplois dans la fonction publique territoriale et les modalités de transmission et de contrôle des déclarations.

Elle concerne donc les seules déclarations d'intérêts régies par le décret du 28 décembre 2016 précité.

Ne sont pas concernées les déclarations d'intérêts auxquelles sont astreints les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales en application du 2° du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. Des précisions ont été apportées sur ce dispositif par note d'information du 22 juillet 2016 relative à l'application aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des obligations déclaratives relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

I. Les emplois soumis à l'obligation de déclaration d'intérêts dans la fonction publique territoriale.

L'article 3 du décret du 28 décembre 2016 établit, de façon exhaustive, la liste des emplois soumis à déclaration d'intérêts s'agissant des agents de la fonction publique territoriale.

Il s'agit de l'emploi de l'agent placé à la tête des services de la collectivité ou de l'établissement public et chargé de sa direction, ainsi que de celui de son ou de ses adjoints.

Sont ainsi soumis à cette obligation, en vertu de l'article précité les titulaires, fonctionnaires ou contractuels, des emplois qui suivent, quelle que soit leur modalité d'affectation dans cet emploi.

A - Dans les régions et les départements :

- 1° directeur général des services ;
- 2° directeur général adjoint des services.

Il convient de préciser que les emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint de la métropole de Lyon ainsi que des collectivités territoriales de Martinique, de Guyane, de Corse, et de la collectivité de Corse à compter du 1^{er} janvier 2018, sont concernés par cette obligation.

B - Dans les communes de plus de 80 000 habitants :

- 1° directeur général des services ;
- 2° directeur général adjoint des services ;
- 3° directeur général des services techniques.

C - Dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants :

- 1° directeur général des services ;
- 2° directeur général adjoint ;
- 3° directeur général des services techniques.

D - Dans les autres établissements publics locaux suivant :

- 1° directeur général et directeur général adjoint :
 - a) des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - b) des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - c) des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - d) du Centre national de la fonction publique territoriale ;
 - e) des centres interdépartementaux de gestion de la Petite et de la Grande Couronne de la région d'Île-de-France ;
 - f) des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants ;
 - g) des centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants.

L'assimilation se fait selon les critères prévus par l'article 1^{er} du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaire particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

2° directeur :

- a) de délégation du Centre national de la fonction publique territoriale ;
- b) de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 80 000 habitants.

3° directeur et directeur adjoint des établissements publics, autres que ceux précités, assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants dans les conditions prévues par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000.

Cette dernière catégorie vise les emplois de direction des établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants et qui ne relèvent pas du décret du 30 décembre 1987. Elle concerne notamment les directeurs et directeurs adjoints des régies dotées de la personnalité morale et financière, des syndicats mixtes ouverts élargis, des établissements publics de coopération culturelle (EPCC) lorsque la structure est assimilée à une commune de plus de 80 000 habitants.

Il paraît utile de préciser que les emplois de directeur départemental et de directeur départemental adjoint de SDIS, qui sont des emplois fonctionnels de direction au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984, ne relèvent d'aucune catégorie prévue par l'article 3 du décret du 28 décembre 2016. Ils ne sont donc pas soumis aux obligations de déclaration d'intérêt.

E- À la ville de Paris :

- 1° secrétaire général et secrétaire général adjoint de la ville de Paris ;

- 2° directeur général et directeur général adjoint des services administratifs du département de Paris ;
- 3° directeur général, directeur, chef de service, directeur adjoint, sous-directeur des administrations parisiennes ;
- 4° directeur du crédit municipal de la ville de Paris ;
- 5° directeur général de l'École supérieure de physique et de chimie industrielle de la ville de Paris ;
- 6° directeur de l'École des ingénieurs de la ville de Paris ;
- 7° directeur général de l'Établissement public Paris Musées ;
- 8° directeur du centre d'action sociale de la ville de Paris.

F - Dans l'ensemble des collectivités et établissements publics :

- référent déontologue.

Il s'agit des titulaires des fonctions prévues par l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée et le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique.

Précisions sur les conditions d'assimilation des emplois de directeur des établissements publics locaux :

La fiche n° 1 jointe à la présente note récapitule, par type d'emplois, les conditions d'assimilation applicables.

Pour les emplois relevant des dispositions du décret du 22 septembre 2000, ainsi que pour ceux de directeur général et directeur général adjoint des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements, l'assimilation de l'établissement se fait au regard des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

L'assimilation s'apprécie donc au regard de trois critères qui sont cumulatifs et doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité.

Aussi, faut-il se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation de l'établissement pour vérifier si l'emploi occupé est soumis à déclaration d'intérêts.

En l'absence de délibération, les directeur et directeurs adjoints de l'établissement ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration. *A contrario*, si l'établissement a délibéré pour s'assimiler à une commune de plus de 80 000 habitants, ses directeur et directeurs adjoints sont soumis à l'obligation de déclaration de leurs intérêts.

II. Les destinataires des déclarations d'intérêts

L'article 8 du décret prévoit que l'intéressé remet sa déclaration à l'autorité de nomination qui en accuse réception. L'autorité de nomination en prend connaissance et la transmet à l'autorité hiérarchique de l'agent qui en accuse également réception.

Dans la fonction publique territoriale, l'autorité de nomination est l'autorité territoriale qui dirige la collectivité ou l'établissement public.

Si l'emploi qui a vocation à être pourvu est celui du directeur ou de la directrice général des services, l'autorité territoriale est également l'autorité hiérarchique : dans ce cas, l'autorité de nomination et l'autorité hiérarchique sont la même personne.

S'il s'agit d'un emploi de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, dans ce cas, l'autorité hiérarchique est le directeur général des services.

Le candidat transmet donc, sous double pli cacheté, la déclaration d'intérêts à l'autorité territoriale qui en accuse réception.

Elle apprécie l'absence de conflits d'intérêts faisant obstacle à la nomination ou l'existence éventuelle d'un ou plusieurs éléments qui, bien que ne constituant pas objectivement une situation de conflits d'intérêts, sont de nature à, dans certaines circonstances, placer le candidat dans une telle situation.

Si le candidat a vocation à occuper un emploi de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques, l'autorité territoriale communique la déclaration d'intérêts, sous double pli cacheté, au directeur général des services, au plus tard à la date de nomination de l'agent. Ce dernier en accuse réception.

Cette transmission permettra au directeur général des services, en tant que de besoin, d'identifier puis de mettre fin aux situations de conflits d'intérêts ou d'apparence de conflits d'intérêts éventuellement relevées. Pour le directeur général des services, cette mission incombera à l'autorité territoriale en qualité d'autorité hiérarchique.

Il appartient à l'autorité territoriale ou au directeur général des services, après avoir été rendu destinataire de la déclaration d'intérêts par l'autorité territoriale, de transmettre ce document, sous double pli cacheté, au directeur en charge des ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement pour versement au dossier de l'agent.

Afin d'assurer la confidentialité et la traçabilité du document, les modalités d'élaboration et de transmission du double pli cacheté prévues à l'article 9 du décret du 28 décembre 2016 doivent être respectées à chaque étape de sa transmission par l'autorité territoriale et le directeur général des services.

Dans le souci de mieux garantir la confidentialité du document, l'autorité territoriale peut décider que le candidat transmette sa déclaration d'intérêts à une autre personne qu'elle-même. Il ne pourra toutefois s'agir que d'une personne habilitée à en connaître (le directeur général de la collectivité en qualité de supérieur hiérarchique de l'agent ou le directeur en charge des ressources humaines ainsi que de la gestion des dossiers des agents et astreint à la confidentialité sur leur contenu). La procédure de recrutement doit bien préciser le destinataire de la déclaration.

Il appartient dans ce cas à cette personne, selon les mêmes modalités de communication sous double pli cacheté, de veiller à ce que l'autorité territoriale ait communication de la déclaration d'intérêts avant la nomination de l'agent, ainsi que l'autorité hiérarchique au plus tard lors de sa nomination, puis que la déclaration d'intérêts soit versée au dossier de l'agent.

Pour les agents déjà nommés à la date d'entrée en vigueur du décret du 28 décembre 2016 précité, il est recommandé que cette déclaration soit transmise à l'autorité hiérarchique. Dans le cas où il s'agit du directeur ou de la directrice général des services, il lui appartiendra d'en assurer sa communication à l'autorité territoriale. L'autorité territoriale devra veiller à son versement au dossier de l'agent.

III. Le contrôle des déclarations d'intérêts

Le contrôle de la compatibilité des intérêts déclarés par l'agent avec les compétences exercées dans l'emploi soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration est initialement réalisé par l'autorité territoriale.

Au cours de l'exercice des fonctions de l'agent, ce contrôle appartient à l'autorité territoriale, pour l'emploi de directeur général des services, et au directeur général des services pour les emplois de directeur général adjoint et de directeur général des services techniques.

Lorsque, en prenant connaissance de la déclaration d'intérêts qui lui a été transmise par l'agent déjà en fonction au 1^{er} février 2017, ou par l'autorité territoriale après nomination, l'autorité hiérarchique constate qu'un risque de conflit d'intérêts est susceptible de se déclarer ou qu'une situation de conflit d'intérêts est avérée, elle prend les mesures nécessaires pour y mettre fin ou enjoint à l'agent de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine (article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, II, 1^{er} alinéa).

Dans le cas où l'autorité territoriale ou le directeur général des services rencontre des difficultés ou a des doutes lors du contrôle d'une déclaration d'intérêts, elle peut transmettre la déclaration d'intérêts de l'intéressé à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, II, 2^e alinéa).

Cette dernière rendra alors une information (en cas de compatibilité des fonctions exercées avec les intérêts de l'agent) ou une recommandation (en cas d'identification d'un risque de conflit d'intérêts) que l'autorité hiérarchique devra prendre en considération pour y mettre fin ou enjoindre au fonctionnaire de faire cesser cette situation dans un délai qu'elle détermine (article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, III).

IV. Le contenu et les modalités de transmission et de conservations des déclarations d'intérêts.

L'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 28 décembre 2016 précités prévoient par ailleurs un certain nombre de dispositions sur le contenu ainsi que les modalités de transmission et de conservations des déclarations d'intérêts.

Les fiches ci-jointes viennent rappeler et préciser ces dispositions, communes aux trois fonctions publiques.

Pour tous renseignements complémentaires ou toutes difficultés rencontrées, vous pouvez contacter le bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux à la direction générale des collectivités locales (dgcl-sdelfpt-fp2-secretariat@interieur.gouv.fr).

➤ **FICHE n° I : Les critères d'assimilation des établissements publics dont les emplois de direction sont soumis à déclaration d'intérêts**

L'article 3 du décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 mentionne plusieurs emplois de directeur général, directeur général adjoint et de directeur d'établissement publics assimilés à une commune de plus de 80 000 habitants.

Il est précisé que l'assimilation se fait, selon les cas, en application :

- du décret n° 087-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

ou

- du décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000.

Les critères d'assimilation varient en fonction de la nature de ces établissements.

Le tableau ci-après récapitule, selon le texte auquel renvoie le décret du 28 décembre 2016, les critères sur la base desquels les établissements publics concernés sont assimilés à une commune.

1° 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 :

Établissements publics	Critères d'assimilation
Établissements publics de coopération intercommunale	
Métropoles, établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris, communautés urbaines, communautés d'agglomération et communautés de communes	Assimilés aux communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées.
Syndicats intercommunaux	Assimilés aux communes en fonction des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.
Syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements	Assimilés aux communes en fonction des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.
Conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille	Assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XIV du décret du 30 décembre 1987. Ex : sont assimilés à des communes de plus de 80 000 habitants, les conseils de territoire de plus de 150 000 habitants.
Centres de gestion	Assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XI du décret du 30 décembre 1987, en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 précitée qui relèvent des collectivités et établissements du ressort de ces centres. Ex : sont assimilés à des communes de plus de 80 000 habitants, les centres de gestion dont relèvent plus de 12 000 agents.
Centres communaux d'action sociale et des centres intercommunaux d'action sociale	Assimilés aux communes en fonction de l'importance du budget de fonctionnement et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

20 - Décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux règles d'assimilation des établissements publics locaux aux collectivités territoriales pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux :

Établissements publics	Critères d'assimilation
Autres établissements publics locaux que ceux mentionnés ci-dessus au 1°	Assimilés aux communes en fonction des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

➤ FICHE n° 2 : La transmission des déclarations d'intérêts : date, format et actualisation

I. Dates de transmission de la déclaration d'intérêts initiale

A - En vertu du I de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la transmission de la déclaration d'intérêts initiale est faite préalablement à la nomination.

Ainsi, la déclaration d'intérêts doit être transmise avant l'acte de nomination et la prise de fonctions. Cette transmission peut être réalisée après la consultation de la commission administrative paritaire compétente, lorsque celle-ci est nécessaire.

Dans le cadre d'une procédure de recrutement d'un agent sur un emploi entrant dans le champ de cette obligation déclarative, cette transmission peut ne concerner que l'agent retenu *in fine* et ne pas être demandée à l'ensemble des agents qui se sont portés candidats. Si elle est demandée aux candidats présélectionnés dans une phase finale de sélection, elle permettra d'éclairer, en amont de la procédure de nomination, le choix de l'autorité territoriale.

Compte tenu du caractère sensible et confidentiel des informations demandées, il est rappelé que la commission administrative compétente ou la commission de recrutement ne peuvent avoir connaissance de la déclaration d'intérêts, à l'exception de l'autorité territoriale et du directeur ou de la directrice général des services en qualité de supérieur hiérarchique.

Il est recommandé que la transmission de cette déclaration donne lieu à la remise, à l'intéressé, d'un accusé réception.

B - Cas de transmission postérieure à la nomination dans l'emploi

Conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 20 avril 2016 précitée, les agents déjà nommés à la date d'entrée en vigueur du décret du 28 décembre 2016 précité – c'est-à-dire au 1^{er} février 2017 – dans un emploi relevant de l'article 3 du décret (partie I de la présente circulaire), devaient se mettre en conformité dans un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit avant le 1^{er} août 2017.

II. Format de transmission des déclarations d'intérêts

La transmission et la conservation dans le dossier individuel de l'agent de la déclaration d'intérêts initiale ou de la déclaration complémentaire peut s'opérer de deux manières.

Elles peuvent se faire sous format papier. Dans ce cas, l'article 8 du décret du 28 décembre 2016 précité précise que la déclaration doit être remise sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel.

Une procédure dématérialisée de transmission et de conservation de ces déclarations peut également être organisée. Celle-ci devra toutefois garantir un traitement sécurisé de ces informations.

Il est rappelé que la déclaration d'intérêts n'a pas à être envoyée par l'agent à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Néanmoins, des informations utiles pour remplir une déclaration d'intérêts sont disponibles dans le guide édité par la HATVP (<https://declarations.hatvp.fr/pdf/hatvp-guide-du-declarant.pdf>).

III. Modalités d'actualisation des déclarations d'intérêts

Les intérêts de l'agent occupant un emploi soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts peuvent évoluer au cours de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, en vertu du IV de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983, toute modification substantielle des intérêts de l'agent donne lieu à une déclaration complémentaire dans un délai de deux mois à compter de l'événement affectant de manière substantielle ses intérêts.

La modification substantielle des intérêts de l'agent concerne notamment les événements et situations suivantes intervenues postérieurement à l'envoi de sa déclaration d'intérêts :

- un ou des événements majeurs ayant affecté les rémunérations ou gratifications perçues ;
- les participations financières détenues ;
- les activités professionnelles ou de consultant exercées ;
- les fonctions ou mandats exercés ou les activités professionnelles du conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

La déclaration complémentaire est faite dans les mêmes formes que la déclaration d'intérêts initiale, le formulaire est donc identique mais comporte la précision selon laquelle il s'agit d'une actualisation.

La déclaration complémentaire actualisant la première déclaration pourra être transmise directement à l'autorité hiérarchique qui en informera l'autorité de nomination.

Cette déclaration complémentaire est versée au dossier individuel de l'agent, au même titre et selon les mêmes modalités que la déclaration initiale.

➤ FICHE n° 3 : le contenu des déclarations d'intérêts

L'article 7 du décret du 28 décembre 2016 précité fixe la liste des éléments qui figurent dans le formulaire de déclaration d'intérêts.

Un modèle de déclaration d'intérêts a été élaboré et est annexé à la présente fiche. Il est recommandé aux collectivités d'utiliser qui reprend de façon exhaustive les éléments devant figurer dans ce formulaire.

Pour les agents déjà nommés au 1^{er} février 2017 dans un emploi relevant de la liste de ceux soumis à déclaration d'intérêts, et qui devaient transmettre une déclaration avant le 1^{er} août 2017, c'est à la date de la déclaration que doivent être fournies les informations mentionnées aux 2^o à 7^o du formulaire et pour lesquelles il est mentionné qu'elles doivent être fournies à la date de nomination.

➤ FICHE n° 4 : Les conditions d'accès aux déclarations d'intérêts ainsi que leurs modalités de conservation et de destruction

I. Les garanties de confidentialité du contenu des déclarations d'intérêts

L'article 8 du décret du 28 décembre 2016 précité prévoit que la déclaration d'intérêts doit être remise sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère strictement confidentiel.

En outre, l'article 9 du décret du 28 décembre 2016 précité prévoit que l'autorité territoriale doit garantir cette confidentialité lors du versement de la déclaration au dossier du fonctionnaire.

Ces mesures portent sur les conditions de conservation et d'accès au contenu des déclarations.

Les articles 9 et 10 du décret limitent le nombre et la qualité des personnes habilitées à consulter ces déclarations :

- l'agent ;
- l'autorité de nomination, c'est-à-dire l'autorité territoriale ;
- l'autorité hiérarchique c'est-à-dire le directeur général des services pour un directeur général adjoint ou un directeur général des services techniques ;
- la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) ;
- et dans les limites du besoin d'en connaître, et en cas de poursuites disciplinaires ou pénales suite à un manquement en lien avec des éléments contenus dans la déclaration :
 - l'autorité investie du pouvoir disciplinaire et les membres des instances siégeant en formation disciplinaire (membres du conseil de discipline ou instance équivalente),
 - les autorités judiciaires,
 - le juge administratif.

L'article 9 prévoit par ailleurs, s'agissant des conditions de conservation de ce document une conservation sous double pli cacheté :

- L'enveloppe extérieure étant revêtue de la mention « CONFIDENTIEL DÉCLARATION D'INTÉRÊTS », suivie du nom et du prénom de l'agent. Il est également recommandé d'y faire figurer la date de la déclaration et les fonctions au titre desquelles la déclaration est effectuée.
- L'enveloppe intérieure doit comporter les mêmes mentions « CONFIDENTIEL DÉCLARATION D'INTÉRÊTS », suivie du nom et du prénom de l'agent, ainsi qu'un bordereau d'émargement agrafé, destiné à recueillir la signature des personnes habilitées à accéder au dossier (détaillée ci-dessous). Les personnes ayant accédé à la déclaration devant revêtir ce bordereau de leur signature et y préciser leurs nom et prénom.

À titre d'exemple, un modèle de bordereau d'émargement figure en annexe de la présente fiche.

S'agissant du contenu des déclarations d'intérêts, le IV de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983 précitée rappelle qu'aucune mention des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'agent ne doit figurer dans la déclaration, sauf dans le cas de fonctions ou de mandats exercés publiquement.

Enfin, le III de l'article 25 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précitée punit, pour atteinte à l'intimité de la vie privée, d'une peine pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende, le fait de publier ou de divulguer, de quelque manière que ce soit, tout ou partie des déclarations, des informations ou des observations mentionnées relatives au contenu d'une déclaration d'intérêts. Les collectivités territoriales et établissements concernés sont invités à appeler l'attention des personnes habilitées à accéder à ces informations, sur les risques encourus en cas de manquement à l'obligation de discrétion.

II. La conservation des déclarations d'intérêts

La déclaration d'intérêts et, le cas échéant, la déclaration complémentaire sont versées au dossier individuel de l'agent (IV de l'article 25 ter de la loi du 13 juillet 1983).

Lorsque les dossiers individuels des agents sont gérés au format papier, ces déclarations sont conservées sous double pli cacheté selon les prescriptions de l'article 9 du décret du 28 décembre 2016 précité développées au point 3-3 de cette circulaire.

Si une collectivité ou un établissement gère les dossiers individuels des agents sur support électronique, la conversion au format numérique des déclarations transmises par voie papier est possible lors du versement de la déclaration d'intérêts ou de la déclaration complémentaire au dossier individuel de l'agent. Dans ce cas, la collectivité ou l'établissement doit verser et conserver ces déclarations dans le respect des prescriptions de sécurité prévues au décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique.

III. La destruction des déclarations d'intérêts

Quand l'agent quitte l'emploi au titre duquel il avait transmis une déclaration, l'autorité territoriale procède, aux termes de l'article 10 du décret du 28 décembre 2016, à la destruction de la déclarations au terme d'un délai de cinq ans à compter de la fin de fonctions dans l'emploi au titre duquel elle a été transmise.

Dans le cas où l'agent qui aurait transmis une déclaration d'intérêts n'est finalement pas nommé dans l'emploi au titre duquel il avait transmis une déclaration, il appartient à l'autorité territoriale de procéder sans délai à la destruction de la déclaration d'intérêts (article 10 du décret du 28 décembre 2016, 1°).

> FICHE n° 5 : Le régime pénal de l'obligation déclarative des intérêts

Au titre du 1 de l'article 25 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, des sanctions pénales sont attachées au dispositif de déclaration d'intérêts.

L'absence de transmission de la déclaration d'intérêts ou l'omission, dans la déclaration d'intérêts, de déclarer une partie substantielle de ses intérêts sont punis d'une peine pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Les risques de sanction pénale encourus par l'intéressé justifient une parfaite vigilance lors la mise en œuvre de cette procédure. Les collectivités territoriales et les établissements concernés sont invités à veiller au strict respect de la transmission de la déclaration d'intérêts avant toute nomination à un emploi soumis à une telle obligation.

C'est l'une des raisons justifiant que la transmission de la déclaration d'intérêts donne lieu à remise, par l'autorité territoriale, d'un accusé réception.

● **Note d'information du 4 août 2017 relative aux déclarations de situation patrimoniale liées à l'occupation de certains emplois dans la fonction publique territoriale.**

NOR n° INTB1723106C - www.circulaires.gouv.fr

Le ministre de l'Intérieur,

A

Mesdames et Messieurs les préfets

PJ : Trois fiches.

La loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux obligations des fonctionnaires prévoit l'obligation, pour les agents occupant des postes à responsabilité dans l'administration, de déclarer leurs intérêts, leur situation patrimoniale ou de confier à des tiers des mandats pour la gestion de leurs instruments financiers.

Le principe de ces nouvelles obligations et certaines modalités de leur mise en œuvre sont fixés par les articles 25 ter à 25 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 telle que modifiée par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 précitée.

En application de l'article 25 quinquies, le fonctionnaire nommé dans un des emplois mentionnés dans une liste établie par décret en Conseil d'État, adresse au président de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique une déclaration exhaustive, exacte et sincère de sa situation patrimoniale.

Le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise, pour les trois fonctions publiques, la liste de ces emplois ainsi que le contenu de la déclaration et les modalités de sa transmission.

La présente note d'information vient rappeler ces dispositions, notamment sur le champ de ces emplois dans la fonction publique territoriale.

Elle ne concerne donc que les seules déclarations de situation patrimoniale régies par le décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016.

Ne sont pas concernées les déclarations de situation patrimoniales auxquelles sont astreints les directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des autorités territoriales, en application du 2° du I de l'article 11 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique. Des précisions ont été amenées sur ce dispositif par note d'information du 22 juillet 2016 relative à l'application aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales des obligations déclaratives relatives aux déclarations d'intérêts et de situation patrimoniale.

I. Les emplois soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale dans la fonction publique territoriale.

L'article 3 du décret du 28 décembre 2016 précité établit de façon exhaustive la liste des emplois soumis à déclaration de situation patrimoniale s'agissant des agents des collectivités territoriales de leurs établissements publics et des établissements auxquelles elles appartiennent et chargés de leur direction.

Au plus un emploi par collectivité ou établissement public est concerné par cette déclaration. Il s'agit de l'emploi de l'agent placé à la tête des services de la collectivité ou de l'établissement public et chargé de leur direction.

Sont ainsi soumis à cette obligation, en vertu de l'article précité les titulaires, fonctionnaires ou contractuels, des emplois qui suivent, quelle que soit leur modalité d'affectation dans cet emploi.

A - Dans les régions, les départements, et les communes de plus de 150 000 habitants :

- directeur général des services.

Il convient de préciser que les emplois de directeur général des services de la métropole de Lyon ainsi que des collectivités territoriales de Martinique, de Guyane, de Corse, et de la collectivité de Corse à compter du 1^{er} janvier 2018, sont concernés par cette obligation.

B - Dans les établissements publics suivants :

- directeur général ou directeur :
 - a) des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 150 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
 - b) des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
 - c) des conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
 - d) du Centre national de la fonction publique territoriale ;
 - e) des centres interdépartementaux de gestion de la Petite et de la Grande Couronne de la région d'Île-de-France ;
 - f) des centres de gestion assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants ;
 - g) de caisse de crédit municipal d'une commune de plus de 150 000 habitants.

Pour l'application des a), b), c) et f), l'assimilation à une commune de plus de 150 000 habitants se fait dans les conditions prévues par le 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.

Les conditions dans lesquelles il doit être procédé à l'assimilation sont propres à chaque type de collectivité ou d'établissement et sont rappelées ci-dessous.

Les établissements publics de coopération intercommunale assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants sont ceux, à l'exception des syndicats intercommunaux, dont la somme des populations des communes regroupées est supérieure à 150 000 habitants, conformément au a) du II de l'article 1^{er} du décret du 30 décembre 1987.

Les conseils de territoire de la métropole d'Aix-Marseille assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants sont ceux dont la population est supérieure à 400 000 habitants, en application de l'annexe XIV du même décret.

Les centres de gestion dont les effectifs, régis par la loi du 26 janvier 1984 des collectivités et les établissements publics de leur ressort, sont supérieurs à 20 000 agents sont assimilés à une commune de plus de 150 000 habitants, en application de l'annexe XI du décret de 1987 précité.

S'agissant des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes constitués exclusivement de collectivités territoriales et de leurs groupements, l'assimilation à une commune de plus de 150 000 habitants s'effectue au regard des compétences, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

L'assimilation s'apprécie donc au regard des trois critères qui sont cumulatifs et doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité.

Aussi, faut-il se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation de l'établissement pour vérifier si l'emploi occupé est soumis à déclaration de situation patrimoniale.

En l'absence de délibération, le directeur de l'établissement n'est pas soumis à l'obligation de déclaration. *A contrario*, si l'établissement a délibéré pour s'assimiler à une commune de plus de 150 000 habitants, son directeur est soumis à l'obligation de déclaration de sa situation patrimoniale.

Dans tous les cas, l'assimilation doit résulter d'une délibération de l'établissement public, soumise à l'obligation de transmission au titre du contrôle de légalité.

Dans ces conditions, le directeur de l'établissement public concerné doit se référer à la délibération la plus récente ayant fixé la strate d'assimilation. Il peut s'agir de la délibération prise en vue de la création d'un emploi fonctionnel en application du décret du 30 décembre 1987.

En l'absence de délibération, le directeur n'est pas soumis à l'obligation de déclaration. *A contrario*, si l'établissement a délibéré et s'est assimilé à une commune de plus de 150 000 habitants, son directeur sera soumis à l'obligation de déclaration de situation patrimoniale.

C - À la ville de Paris :

- secrétaire général, secrétaire général adjoint, directeur général et directeur ;
- directeur du centre d'action sociale ;
- directeur du crédit municipal.

II. Le contenu et les modalités de transmission de la déclaration de situation patrimoniales

L'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 et le décret du 28 décembre 2016 précités prévoient par ailleurs des dispositions sur le contenu et les modalités de transmission de la déclaration de situation patrimoniale.

Trois fiches jointes à la présente note viennent rappeler et préciser ces dispositions, communes aux trois fonctions publiques.

Pour tous renseignements complémentaires ou toutes difficultés rencontrées, vous pouvez contacter le bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux à la direction générale des collectivités locales (dgcl-sdelfpt-fp2-secretariat@interieur.gouv.fr).

> FICHE n° 1 : Contenu des déclarations de situation patrimoniale

Le premier alinéa de l'article 7 du décret du 28 décembre 2016 précise que la liste des éléments qui figurent dans le formulaire de déclaration de situation patrimoniale est celle de l'annexe I du décret n° 2013-1212 du 23 décembre 2013 relatif aux déclarations de situation patrimoniale et déclarations d'intérêts adressées à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

Le formulaire de déclaration de situation patrimoniale pour les titulaires des emplois prévus par le décret du 28 décembre 2016 précité est donc le même que celui prévu, notamment, pour les présidents et membres des exécutifs locaux soumis à déclaration de situation patrimoniale en application de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique.

Il est précisé au I de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 que les biens sont évalués à la date du fait générateur de la déclaration. Cette date est donc sans lien avec toute date d'évaluation prévue par un dispositif fiscal. Le patrimoine doit être évalué à la date de la nomination.

> FICHE n° 2 : Transmission des déclarations de situation patrimoniale : date, modalités, actualisation et fin de fonction

I. Date de transmission de la déclaration initiale de situation patrimoniale

En vertu du 1 de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la transmission de la déclaration de situation patrimoniale doit être effectuée dans les deux mois suivant la nomination.

Les éléments transmis dans cette déclaration de situation patrimoniale portent sur les biens propres de l'agent ou, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis.

Pour les agents déjà nommés à la date d'entrée en vigueur du décret précité du 28 décembre 2016, soit le 1^{er} février 2017, la déclaration de situation patrimoniale devait être transmise dans un délai de six mois, à compter de l'entrée en vigueur du décret, soit avant le 1^{er} août 2017.

Sont ainsi concernés les agents déjà nommés dans l'un des emplois ou fonctions qui sont listés à l'article 3 du décret du 28 décembre 2016.

Pour ces agents, l'évaluation de leur patrimoine doit être effectuée à la date du dépôt de leur déclaration.

Pour les agents ayant quitté leurs fonctions avant cette échéance de dépôt, aucune déclaration n'est exigible.

II. Modalités de transmission des déclarations de situation patrimoniale

En vertu de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée, la déclaration de situation patrimoniale doit être adressée uniquement à la HATVP. Aux termes de l'article 8 du décret du 28 décembre 2016, la transmission de la déclaration de situation patrimoniale initiale ou de la déclaration complémentaire s'opère uniquement de manière dématérialisée (*via* l'application ADEL) sur le site Internet de la HATVP accessible à l'adresse suivante : <https://declarations.hatvp.fr/#/>.

Il est conseillé aux agents de joindre à leur déclaration de situation patrimoniale une copie de leur carte nationale d'identité.

Afin d'accompagner les agents dont l'emploi est assujéti à une obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale, la HATVP met à leur disposition un guide méthodologique accessible sur son site Internet ainsi qu'un numéro d'assistance téléphonique (téléphone : 01 86 21 94 97) disponible du lundi au vendredi de 9h30 à 18h30 et une adresse courriel de contact : adel@hatvp.fr.

Une version e-accessible de l'application est également disponible pour les agents en situation de handicap ou disposant d'un matériel informatique ancien. Elle est disponible à l'adresse suivante : <https://declarations-access.hatvp.fr>.

À l'issue de la procédure de dépôt de la déclaration de situation patrimoniale, un fac-similé de la déclaration en conception est disponible en prévisualisation et en téléchargement sur l'application. En outre, une fois le dépôt de la déclaration validé, un exemplaire de la déclaration déposée peut être téléchargé. Il est conseillé aux agents de la conserver. La HATVP envoie un courrier électronique de confirmation mentionnant la date et l'heure du dépôt de la déclaration, valant accusé de réception.

III. Actualisation de la déclaration de situation patrimoniale

En vertu du III de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, toute modification substantielle du patrimoine de l'agent donne lieu à une actualisation de la déclaration déposée dans un délai de deux mois à compter de l'événement affectant de manière substantielle son patrimoine.

La modification substantielle de la situation patrimoniale peut concerner les biens propres de l'agent ou, le cas échéant, ceux de la communauté ou les biens indivis.

Là encore, l'évaluation des biens constitutifs du patrimoine doit être effectuée à la date de la modification du patrimoine.

L'actualisation de la déclaration est effectuée dans les mêmes formes et procédures que la déclaration initiale. Sur le site de déclaration de la HATVP, l'agent n'aura besoin que de modifier les éléments de son patrimoine qui ont évolué, sans devoir ressaisir l'ensemble de la déclaration.

IV. Déclaration de situation patrimoniale de fin de fonctions

En vertu du premier alinéa du II de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, les agents sont tenus de transmettre une déclaration de situation patrimoniale de fin de fonctions dans un délai de deux mois après la cessation de leur fonction.

La déclaration de fin de fonctions est effectuée en ligne dans les mêmes formes et procédures que la déclaration initiale.

Outre les éléments contenus dans la déclaration initiale de situation patrimoniale, la déclaration de situation patrimoniale de fin de fonction comporte, également, les éléments mentionnés à l'annexe n° 2 du décret du 23 décembre 2013 précité, soit la récapitulation des revenus perçus depuis la nomination ainsi que les événements ayant affecté la situation patrimoniale de l'agent et, le cas échéant, de la communauté depuis sa nomination.

> FICHE n° 3 : Régime pénal de l'obligation déclarative de situation patrimoniale

L'article 25 sexies de la loi du 13 juillet 1983 prévoit des sanctions pénales dans le cadre du dispositif de déclaration de situation patrimoniale.

L'absence de transmission de la déclaration de situation patrimoniale ou l'omission, dans la déclaration de situation patrimoniale, de déclarer une partie substantielle de son patrimoine ou de fournir une évaluation mensongère de son patrimoine sont punis d'une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En outre, à titre complémentaire, peuvent être prononcées, selon les modalités précisées par le code pénal, l'interdiction des droits civiques ainsi que l'interdiction d'exercer une fonction publique.

Une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende est encourue par tout agent soumis à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale qui ne défèrerait pas à une injonction de la HATVP ou ne lui communiquerait pas les explications, pièces et documents demandés dans le cadre de sa mission de contrôle des déclarations de situation patrimoniale telle que définie au IV de l'article 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 précitée.

PARTIE V

FICHE DU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS

DIRECTEUR OU DIRECTRICE GÉNÉRAL DE COLLECTIVITÉ OU D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

INFORMATIONS GÉNÉRALES

- **Définition**

Contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration, sous la responsabilité de l'équipe politique, d'un projet partagé par toutes les parties prenantes de l'action publique. Dirige les services et pilote l'organisation territoriale en cohérence avec les orientations préalablement définies

- **Autres appellations**

Directeur ou directrice général des services d'une région, d'un département, d'une commune, d'une structure intercommunale, d'un établissement public

- **Correspondances avec les autres répertoires**

Rome	M1301	Direction de grande entreprise ou d'établissement public
RIME	FP2EPP07	Cadre dirigeante/cadre dirigeant d'un service territorial
FPH	45C20	Directeur(trice) des affaires générales

CONTEXTE D'EXERCICE

> FACTEURS D'ÉVOLUTION

- **Évolutions relatives aux politiques publiques, au cadre institutionnel et réglementaire**

- Multiplication des normes juridiques et techniques
- Mutations de l'environnement territorial et recomposition des administrations territoriales (fusions, mutualisations, communes nouvelles, etc.)
- Développement des modes de conception et de mise en œuvre des politiques publiques davantage orientés vers l'innovation, l'efficacité des moyens disponibles, la participation des usagers
- Montée en puissance des enjeux de conditions et de qualité de vie au travail, de prévention des risques professionnels et des risques psychosociaux
- Développement des modes d'action et de gestion publics : politiques contractualisées avec l'État et entre collectivités, DSP, PPP

- **Évolutions socio-économiques**

- Évolutions de l'environnement socio-économique et diminution structurelle des ressources
- Évolution/augmentation de la demande sociale et de la participation des usagers
- Individualisation et judiciarisation accrues de la société
- Exigence croissante de rigueur et de transparence sur les actions menées
- Concurrence des territoires et augmentation des inégalités socio-économiques

- **Évolutions organisationnelles et managériales**

- Développement des stratégies de GPEEC : montée en compétences des agents, renouvellement des effectifs, maîtrise de la masse salariale
- Essor du management par projets, du travail en réseau et des organisations transverses

- **Évolutions techniques et technologiques**

- Ruptures et transformations liées à la transition numérique et à la digitalisation des services (e-administration, RGPD, open data, intelligence artificielle, automatisation)

> TYPES D'EMPLOYEURS ET SERVICES D'AFFECTATION

Région, département, structure intercommunale, commune
Emploi fonctionnel

> CONDITIONS D'EXERCICE

- **Conditions générales**

- Décret relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la

fonction publique n° 2012-601 du 30 avril 2012 et applicable à compter du 1^{er} janvier 2013 pour les collectivités de plus de 80 000 habitants

- L'exécutif détenteur du pouvoir de nomination peut mettre fin, à discrétion, au détachement sur emploi fonctionnel
- Gestion du temps arythmique : horaires irréguliers, avec amplitude variable en fonction des obligations de service public
- Rythme de travail soutenu, pics d'activité liés aux échéances de la collectivité, à l'agenda de l'élu ou l'élue, aux imprévus
- Disponibilité

● Relations fonctionnelles

- Échanges permanents et directs avec l'autorité territoriale et les élus
- Animation du comité de direction et communication régulière avec les collaborateurs
- Participation aux instances de gouvernance de la collectivité
- Représentation de l'autorité dans les instances de dialogue social
- Coopération avec les institutions et les partenaires aux plans national et du territoire
- Représentation de la collectivité, par délégation, auprès d'instances officielles

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

> CADRES D'EMPLOIS INDICATIFS

- Administrateurs et administratrices territoriaux (Catégorie A, filière administrative)
- Ingénieures et ingénieurs territoriaux (Catégorie A, filière technique)
- Attachées et attachés territoriaux (Catégorie A, filière administrative)

> CONDITIONS D'ACCÈS

- Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie
- Par détachement (procédure de droit commun, fonctionnaire de catégorie A titulaire du grade requis lié à la taille de la collectivité ou de l'établissement public) ou par voie de recrutement en tant que contractuel

ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES TECHNIQUES

> ACTIVITÉS

- Participation à la définition du projet global de la collectivité et à sa stratégie de mise en œuvre
- Élaboration et pilotage de la stratégie de gestion et d'optimisation des ressources
- Impulsion et conduite des projets stratégiques intégrant innovation et efficacité des services
- Structuration et animation de la politique managériale de la collectivité en lien avec l'exécutif
- Pilotage de l'équipe de direction
- Supervision du management des services et conduite du dialogue social
- Mise en œuvre, pilotage de l'évaluation des politiques locales et projets de la collectivité
- Représentation institutionnelle et négociation avec les acteurs du territoire
- Veille stratégique réglementaire et prospective

> COMPÉTENCES ASSOCIÉES

● Savoir-faire

- Participation à la définition du projet global de la collectivité et à sa stratégie de mise en œuvre
 - Diagnostiquer les enjeux, forces et faiblesses du territoire et de la collectivité
 - Déterminer les conditions de faisabilité des objectifs politiques en relation avec les acteurs du territoire
 - Conseiller les élus et éélus dans la rédaction du projet stratégique pour développer et aménager le territoire, et dans la définition du niveau de service
 - Négocier les modalités de mise en œuvre des projets
 - Apprécier les risques juridiques et financiers
 - Contrôler et piloter les rapports contractuels avec les partenaires
 - Promouvoir les projets de la collectivité
- Élaboration et pilotage de la stratégie de gestion et d'optimisation des ressources
 - Adapter les ressources disponibles au projet de la collectivité
 - Élaborer une stratégie financière et fiscale pluriannuelle
 - Identifier les marges de manœuvre financières et les seuils d'alerte
 - Décliner les orientations pour l'élaboration et l'exécution du budget

- Proposer les arbitrages sur les financements et les modes de gestion
- Impulser une stratégie RH et les plans d'actions afférents
- Impulser une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Maîtriser l'évolution des effectifs et de la masse salariale
- Piloter le système d'information
- Impulser une politique achat
- Piloter l'élaboration des outils/dispositifs de contrôle interne et d'aide à la décision
- Optimiser les moyens pour améliorer la performance et la qualité des services au public
- Impulsion et conduite des projets stratégiques intégrant innovation et efficacité des services
 - S'assurer d'une approche transversale des politiques publiques (mode projet)
 - Planifier les projets et les répartir
 - Optimiser l'allocation des ressources
 - Favoriser l'avancée des projets et arbitrer
 - Piloter la mise en œuvre des tableaux de bord et les suivre
 - Rendre compte à l'exécutif et l'alerter
 - Adapter l'organisation à la stratégie et à la logique d'efficacité et d'efficacité des services
- Structuration et animation de la politique managériale de la collectivité en lien avec l'exécutif
 - Élaborer et conduire le projet managérial
 - Diagnostiquer et adapter l'organisation
 - Élaborer le projet d'administration de la collectivité
 - Porter et incarner, aux côtés des élues et élus, les valeurs de l'organisation
 - Mobiliser et s'assurer de la motivation des équipes et fédérer autour du projet
- Pilotage de l'équipe de direction
 - Définir des objectifs collectifs et individuels et les évaluer
 - Animer l'équipe de direction
 - Piloter la conception des outils de pilotage et des référentiels
 - Structurer la diffusion de l'information
 - Organiser et structurer la gouvernance de l'administration
 - Décider, communiquer et faire adhérer
- Supervision du management des services et conduite du dialogue social
 - Porter et conduire le changement dans une logique de service public
 - Décliner le projet d'administration en projets de service et mobiliser les synergies
 - Favoriser un climat social apaisé et respectueux, basé sur le dialogue et la prévention/résolution d'éventuels conflits
 - Construire un dispositif de veille sociale interne
 - Structurer et conduire le dialogue et le travail avec les représentants du personnel
 - Négocier un accord
 - Animer les instances paritaires
 - Informer les élues et élus et solliciter les arbitrages de l'exécutif
 - Structurer la communication interne
 - Piloter et contrôler le dispositif hygiène, sécurité et santé au travail
 - Contrôler et évaluer les résultats
 - Rendre compte aux élues et élus et solliciter les arbitrages de l'exécutif
- Mise en œuvre, pilotage de l'évaluation des politiques locales et projets de la collectivité
 - Décliner le projet de la collectivité en actions
 - Répartir les activités et veiller au respect des délais
 - Sécuriser les actes juridiques de la collectivité et garantir la bonne application des procédures
 - Évaluer et optimiser la qualité des relations de la collectivité avec les publics
 - Évaluer les effets des politiques publiques
 - Maîtriser les différentes catégories de risques liées aux actions engagées
 - Informer les élues et élus et solliciter les arbitrages de l'exécutif
- Représentation institutionnelle et négociation avec les acteurs du territoire
 - Développer des logiques de coproduction de l'action publique
 - Représenter la collectivité auprès des acteurs et partenaires
- Veille stratégique réglementaire et prospective
 - Impulser une démarche prospective
 - Mobiliser les sources d'information pertinentes
 - Mobiliser les réseaux pertinents

- Structurer la veille en interne
- Exploiter les informations disponibles et les alertes

> SAVOIRS

● Savoirs socio-professionnels

- Politiques publiques locales
- Fondements de l'action publique et des libertés publiques
- Processus de décision des exécutifs locaux
- Environnement territorial, enjeux, évolutions et cadre réglementaire des politiques publiques
- Modes de gestion des services publics locaux
- Principes du management opérationnel
- Principes du développement et de l'aménagement locaux
- Méthodes d'analyse et de diagnostic
- Partenaires institutionnels, publics et privés de la collectivité
- Réglementations applicables aux collectivités
- Théories du leadership et du management
- Méthodologie et outils du management par objectif, ingénierie de projet
- Communication interpersonnelle
- Méthodes et outils d'évaluation des politiques publiques
- Statut de la fonction publique territoriale
- Risques juridiques et financiers liés à la gestion locale

● Savoirs généraux

- Sociologie des organisations publiques
- Cadres juridique et conventionnel
- Droit privé applicable
- Gestion financière et contrôle de gestion
- Analyse d'indicateurs et mesure d'écarts
- Règles et procédures budgétaires et comptables de la comptabilité publique
- Réglementation fiscale (subventions, délégations)
- Architecture des systèmes d'information
- Techniques d'animation et de dynamique de groupes
- Techniques de communication interne/externe
- Méthodes et techniques de concertation et de négociation
- Techniques du marketing territorial
- Gestion des ressources humaines

DIRECTEUR OU DIRECTRICE GÉNÉRAL ADJOINT DE COLLECTIVITÉ OU D'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

INFORMATIONS GÉNÉRALES

● Définition

Participe au collectif de direction générale et représente son secteur au sein de la collectivité. Coordonne les directions et services de son secteur et par délégation, met en œuvre, régule, contrôle et évalue l'activité des services

● Autres appellations

Directeur ou directrice général adjoint des services

Directeur ou directrice général des services techniques ou DGA en charge des interventions techniques, DGA ressources, etc.

● Correspondances avec les autres répertoires

Rome	M1301	Direction de grande entreprise ou d'établissement public
RIME	FP2EPP07	Cadre dirigeant/cadre dirigeant d'un service territorial
FPH	45C20	Directeur(trice) des affaires générales

CONTEXTE D'EXERCICE

> FACTEURS D'ÉVOLUTION

● Évolutions relatives aux politiques publiques, au cadre institutionnel et réglementaire

- Multiplication des normes juridiques et techniques
- Mutations de l'environnement territorial et recomposition des administrations territoriales (fusions, mutualisations, communes nouvelles, etc.)

- **Évolutions socio-économiques**
 - Évolutions de l'environnement socio-économique et diminution structurelle des ressources
 - Évolution/augmentation de la demande sociale et de la participation des usagers
 - Individualisation et judiciarisation accrues de la société
 - Exigence croissante de rigueur et de transparence sur les actions menées
 - Concurrence des territoires et augmentation des inégalités socio-économiques
- **Évolutions organisationnelles et managériales**
 - Développement des stratégies de GPEEC : montée en compétences des agents, renouvellement des effectifs, maîtrise de la masse salariale
 - Essor du management par projets, du travail en réseau et des organisations transverses
- **Évolutions techniques et technologiques**
 - Évolutions technologiques de l'information et de la communication
- > **TYPES D'EMPLOYEURS ET SERVICES D'AFFECTATION**
 - Région, département, structure intercommunale, commune
 - Emploi fonctionnel
- > **CONDITIONS D'EXERCICE**
- **Conditions générales**
 - Gestion du temps arythmique : horaires irréguliers, avec amplitude variable en fonction des obligations de service public
 - Rythme de travail soutenu, pics d'activité liés aux échéances de la collectivité, à l'agenda de l'élu ou l'élue, aux imprévus
 - L'exécutif détenteur du pouvoir de nomination peut mettre fin, à discrétion, au détachement sur emploi fonctionnel. Le DGA agit en appui des élues et élus en charge des politiques sectorielles
 - Disponibilité
 - Relations fonctionnelles
 - Participation régulière au comité de direction au titre de sa double fonction globale et sectorielle
 - Communication régulière avec les collaborateurs (directeurs et directrices fonctionnels et/ou opérationnels concernés)
 - Échanges réguliers avec les élues et élus en charge du ou des secteurs d'activité
 - Participation aux instances de gouvernance de la collectivité
 - Représentation du collectif de direction au sein des instances externes
 - Représentation de la collectivité auprès d'instances officielles, par délégation
 - Coopération avec les institutions et les partenaires aux plans national et du territoire
 - Spécialisations
 - Fonction du mode d'organisation de la collectivité

CORRESPONDANCES STATUTAIRES

- > **CADRES D'EMPLOIS INDICATIFS**
 - Administrateurs et administratrices territoriaux (Catégorie A, filière administrative)
 - Attachées et attachés territoriaux (Catégorie A, filière administrative)
 - Ingénieures et ingénieurs territoriaux (Catégorie A, filière technique)
- > **CONDITIONS D'ACCÈS**
 - Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie
 - Par détachement (procédure de droit commun, fonctionnaire de catégorie A titulaire du grade requis lié à la taille de la collectivité ou de l'établissement public) ou par voie de recrutement en tant que contractuel

ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES TECHNIQUES

- > **ACTIVITÉS**
 - Participation à la définition du projet global de la collectivité et à sa stratégie de mise en œuvre, en particulier dans son secteur de délégation
 - Participation au collectif de direction générale
 - Supervision du management des services de son secteur
 - Pilotage de la stratégie de gestion et d'optimisation des ressources dans son secteur d'intervention

- Mise en œuvre, pilotage de l'évaluation des politiques locales et projets de la collectivité
- Représentation institutionnelle et négociation avec les acteurs du territoire dans son secteur
- Veille stratégique réglementaire et prospective

> COMPÉTENCES ASSOCIÉES

● **Savoir-faire**

- Participation à la définition du projet global de la collectivité et à sa stratégie de mise en œuvre, en particulier dans son secteur de délégation
 - Participer au diagnostic des enjeux, forces et faiblesses du territoire et de la collectivité
 - Proposer les conditions de faisabilité des objectifs politiques en relation avec les acteurs du territoire
 - Conseiller les élus et élus dans la rédaction du projet stratégique pour développer et aménager le territoire, et dans la définition du niveau de service
 - Apprécier les risques juridiques et financiers
 - Alerter et sensibiliser les élus et élus aux contraintes et risques de certains choix
- Participation au collectif de direction générale
 - Contribuer à la définition et la conduite du projet managérial
 - Porter et incarner, aux côtés du DGS et des élus et élus, les valeurs de l'organisation
 - Mobiliser et s'assurer de la motivation des équipes et fédérer autour du projet
 - Participer à la circulation de l'information
 - Contribuer à la mise en œuvre du système d'information général de la collectivité
 - Participer au dispositif de communication interne
- Supervision du management des services de son secteur
 - Définir des objectifs collectifs et individuels et les évaluer
 - Animer l'équipe d'encadrement
 - Porter et conduire le changement dans une logique de service public
 - Décliner le projet d'administration en projets de service et mobiliser les synergies
 - Favoriser un climat social apaisé et respectueux, basé sur le dialogue et la prévention/résolution d'éventuels conflits
 - Piloter et contrôler le dispositif hygiène, sécurité et santé au travail
 - Mettre en place et animer un système de contrôle adapté aux services (procédures, documents, traçabilité)
 - Évaluer les résultats dans le cadre du dispositif global de la collectivité
- Pilotage de la stratégie de gestion et d'optimisation des ressources dans son secteur d'intervention
 - Identifier les marges de manœuvre financières et les seuils d'alerte
 - Conduire l'élaboration et l'exécution du budget dans son secteur d'activité
 - Favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - Maîtriser l'évolution des effectifs et de la masse salariale du secteur
 - Proposer et piloter les modes de gestion adaptés des services publics de son secteur
 - Piloter l'élaboration des outils/dispositifs d'aide à la décision
 - Optimiser les moyens pour améliorer la performance et la qualité des services au public
- Mise en œuvre, pilotage de l'évaluation des politiques locales et projets de la collectivité
 - Décliner le projet global de la collectivité en actions sectorielles
 - Répartir les activités et veiller au respect des délais
 - Sécuriser les actes juridiques de la collectivité et garantir la bonne application des procédures
 - Évaluer et optimiser la qualité des relations de la collectivité avec les publics dans son secteur
 - Évaluer les effets des politiques publiques sectorielles
 - Maîtriser les différentes catégories de risques liées aux actions engagées
 - Solliciter les arbitrages du DGS
 - Planifier les projets et les répartir
 - Favoriser l'avancée des projets et arbitrer
 - Piloter la mise en œuvre des tableaux de bord et les suivre
 - Conduire des projets interservices ou stratégiques
- Représentation institutionnelle et négociation avec les acteurs du territoire dans son secteur
 - Développer des logiques de coproduction de l'action publique
 - Coopérer avec les partenaires et les acteurs de son secteur d'activité
 - Représenter la collectivité auprès des acteurs et partenaires

- Veille stratégique réglementaire et prospective
 - Participer à la démarche prospective
 - Mobiliser les sources d'information pertinentes
 - Mobiliser les réseaux pertinents
 - Structurer la veille en interne afférente à son secteur
 - Exploiter les informations disponibles et les alertes

● **Savoirs**

• **Savoirs socio-professionnels**

- Politiques publiques locales
- Fondements de l'action publique et des libertés publiques
- Processus de décision des exécutifs locaux
- Environnement territorial, enjeux, évolutions et cadre réglementaire des politiques publiques
- Modes de gestion des services publics locaux
- Principes du management opérationnel
- Principes du développement et de l'aménagement locaux
- Méthodes d'analyse et de diagnostic
- Partenaires institutionnels, publics et privés de la collectivité
- Réglementations applicables aux collectivités
- Théories du leadership et du management
- Méthodologie et outils du management par objectif, ingénierie de projet
- Communication interpersonnelle
- Méthodes et outils d'évaluation des politiques publiques
- Statut de la fonction publique territoriale
- Risques juridiques et financiers liés à la gestion locale
- Règles de l'ingénierie publique
- Gestion financière et contrôle de gestion

• **Savoirs généraux**

- Sociologie des organisations publiques
- Cadres juridique et conventionnel
- Analyse d'indicateurs et mesure d'écart
- Règles et procédures budgétaires et comptables de la comptabilité publique
- Réglementation fiscale (subventions, délégations)
- Architecture des systèmes d'information
- Techniques d'animation et de dynamique de groupes
- Techniques de communication interne/externe
- Méthodes et techniques de concertation et de négociation
- Techniques du marketing territorial
- Gestion des ressources humaines

AVEC LE PARTICIPATION DU



CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY
CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00 - FAX : 01 55 27 44 07
WWW.CNFPT.FR
