FICHE STATUT
N°40
Octobre 2026

La décharge de fonctions sur emploi fonctionnel

La décharge de fonctions est une procédure permettant à l'autorité territoriale de mettre fin au détachement d'un fonctionnaire sur l'emploi fonctionnel de direction qu'il occupe. La fin de détachement peut avoir lieu de manière anticipée ou au terme du détachement.

MISES À JOUR

Mise à jour des références juridiques pour tenir compte de la réforme de la Haute fonction publique et de la codification dans le code général de la fonction publique

Précisions sur ce qui peut être fait pendant le délai de 6 mois suivant la nomination de l'agent ou l'élection de l'autorité territoriale – page 7

Rajout précision sur point de départ prise en charge du fonctionnaire qui demande à être pris en charge avant le terme de l'année de surnombre – page 14

Sommaire

1. Agents et emplois concernés 3
   1.1 Les agents concernés 3
   1.2 Les emplois concernés 3
   1.3 Les agents exclus de la décharge de fonctions 3
   1.4 Les cas de fins de détachement sur emploi fonctionnel 4
      1.4.1 Fin de détachement à l'initiative du fonctionnaire 4
      1.4.2 Fin de détachement à l'initiative de l'autorité territoriale 5
2. Motifs tirés de l'intérêt du service pouvant justifier une décharge de fonctions 5
   2.1 L'indisponibilité pour raison de santé du fonctionnaire 5
   2.2 La perte de confiance 5
3. Procédure à suivre 7
   3.1 Etapes obligatoires 7
      3.1.1 La date de la décision – le respect d'un délai de 6 mois 7
      3.1.2 Entretien préalable 8
      3.1.3 Obligation d'information 9
      3.1.4 Prise de décision et motivation 9
      3.1.5 Schémas récapitulatifs des étapes obligatoires à respecter 10
   3.2 Possibilité de conclure un protocole 10
4. Conséquences de la décharge de fonctions sur la situation de l'agent 11
   4.1 Synthèse des différentes situations envisageables 11
   4.2 Situation en cas de poste vacant dans la collectivité d'origine 12
      4.2.1 Obligation de réintégration de l'agent dans la collectivité d'origine 12
      4.2.2 Conditions de réintégration 13
   4.3 Situation en cas d'absence d'emploi vacant dans la collectivité d'origine 13
      4.3.1 Le reclassement et le maintien en surnombre 14
      4.3.2 La prise en charge par le CNFPT ou le Centre de gestion 14
      4.3.3 Le congé spécial 16
      4.3.4 L'indemnité de licenciement 17
      4.3.5 Autres effets communs 18
5. Références et modèles 20

1. Agents et emplois concernés

Seuls les agents occupant un emploi fonctionnel peuvent faire l'objet de la procédure de décharge de fonctions.

1.1 Les agents concernés

Pour faire l'objet d'une décharge de fonction, l'agent doit être :

- **Fonctionnaire titulaire**
- **Détaché sur un emploi fonctionnel de sa propre collectivité ou d'une autre collectivité** *(CE, 11 août 2009, n°309557)*

1.2 Les emplois concernés

L'emploi fonctionnel est un **emploi de direction, administratif ou technique** des collectivités territoriales régi par des **dispositions législatives et réglementaires spécifiques** en raison de sa nature.

Une liste limitative des emplois fonctionnels susceptibles d'être créés est fixée à l'article L.412-6 du CGFP et comprend :

- DGS et DGA des régions et départements
- DGS et DGA des communes de + 2 000 habitants
- DST des communes de + 10 000 habitants
- DG, DGA des EPCI de + 10 000 habitants
- DST des EPCI de + 10 000 habitants
- DG, DGA d'un établissement public dont la liste est fixée par décret (*art. 1er décret n°88-546 du 6 mai 1988*), notamment :
  - ➔ CCAS et CIAS, assimilés à des communes dont la population est assimilée à leur commune ou établissement de rattachement : +10 000 habitants pour l'emploi de DG et + 20 000 habitants pour l'emploi de DGA.
  - ➔ Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupement de collectivités et assimilables à une commune de plus de 10 000 habitants au regard de leurs compétences, de l'importance de leur budget, du nombre et de la qualification des agents à encadrer.

1.3 Les agents exclus de la décharge de fonctions

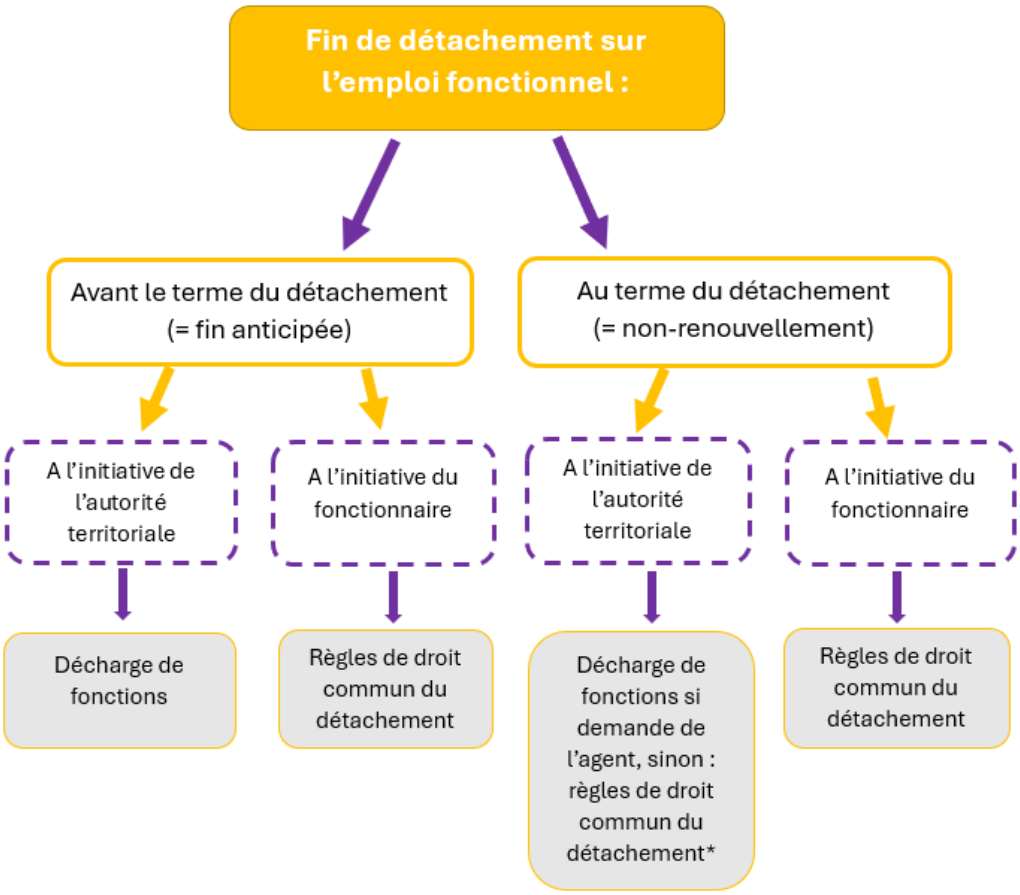
- Les fonctionnaires occupant des fonctions de direction sans être détachés sur emploi fonctionnel
  - ➔ Exemple : les secrétaires généraux de mairie

- Les agents contractuels recrutés directement sur un emploi fonctionnel (départements, régions, communes et EPCI de + 40 000 habitants et certains établissements publics)

- Les agents contractuels recrutés sur un emploi fonctionnel sur un CDD conclu en application des articles L.332-13 et L.332-14 du CGFP (remplacement et vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)

Si l'employeur souhaite mettre un terme à la relation de travail de ces agents, il doit appliquer la procédure de licenciement (procédure de licenciement des fonctionnaires ou contractuels selon le statut de l'agent).

1.4 Les cas de fins de détachement sur emploi fonctionnel



1.4.1 Fin de détachement à l'initiative du fonctionnaire

Il est fait application des règles de droit commun de fin de détachement.

Fin anticipée de détachement

Si un emploi correspondant à son grade est vacant dans sa collectivité d'origine : l'agent doit être réintégré sur cet emploi *(CE, 16 octobre 1995, n°151998)*.

En l'absence d'emploi vacant dans sa collectivité d'origine :

- Placement de l'agent en disponibilité d'office dans l'attente de sa réintégration (pas de rémunération – droit aux ARE) jusqu'au terme normal prévu du détachement
- A la date de fin initialement prévue du détachement : application des règles de fin de détachement au terme de celui-ci (*cf. point ci-après*).

Cas particulier : Situation d'un fonctionnaire qui demande, avant la fin de son détachement, un congé spécial : la décision mettant fin à son détachement n'est pas une décharge de fonctions *(CAA de Bordeaux, 13 mai 2013, n°11BX02403)*

Au terme du détachement (l'agent ne souhaite pas renouveler son détachement)

Le fonctionnaire a un droit à être réaffecté à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine *(art. L.513-24 CGFP)*.

En l'absence d'emploi vacant dans sa collectivité d'origine, l'agent est maintenu en surnombre dans sa collectivité d'origine pendant 1 an puis est pris en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT *(art. L.513-26 CGFP).*

1.4.2 Fin de détachement à l'initiative de l'autorité territoriale

Fin anticipée de détachement

La procédure à suivre est celle dite de la décharge de fonctions, prévue aux articles L.544-1 à L.544-7 du code général de la fonction publique.

Au terme du détachement (l'autorité territoriale ne souhaite pas renouveler le détachement)

Si l'autorité territoriale envisage de mettre fin aux fonctions de l'agent et donc de ne pas renouveler le détachement, le fonctionnaire peut bénéficier de la décharge de fonctions. Le détachement est alors prorogé de plein droit afin de permettre l'application de ces dispositions *(art. 5 décret n°2026-484 du 10 juin 2026 et art. 3-1 décret n°90-128 du 9 février 1990).*

Si l'agent ne demande pas le bénéfice de ces dispositions, il est fait application des règles de fin de détachement de droit commun *(CE, 30 mars 2009, n°306991).*

A noter que, la procédure de décharge est identique qu'il soit mis fin au détachement par anticipation ou à son terme, à l'exception d'un élément : la décision de fin de détachement n'a pas à être motivée s'il s'agit d'un non-renouvellement, contrairement à la fin anticipée du détachement (*cf. point 3.2.4 ci-après*).

2. Motifs tirés de l'intérêt du service pouvant justifier une décharge de fonctions

La décharge de fonctions doit, dans tous les cas, être fondée sur **l'intérêt du service.**

2.1 L'indisponibilité pour raison de santé du fonctionnaire

Le juge administratif admet qu'il soit mis fin au détachement sur l'emploi fonctionnel en raison de **l'indisponibilité pour raison de santé** du fonctionnaire *(CAA de Bordeaux, 16 janvier 2024 n°22BX01811).*

- ➔ L'état de santé de l'agent n'étant « *plus compatible avec l'exercice normal de ses fonctions* », et les « *difficultés rencontrées par les services de la commune du fait de son absence prolongée* » suffisent à justifier la décharge de fonctions.
- ➔ En l'espèce, l'agent était en congé de longue maladie depuis 18 mois au moment de la décharge.
- ➔ Une appréciation au cas par cas sera effectuée par le juge. Il convient donc d'être vigilant en cas de décharge de fonctions pour un fonctionnaire absent sur un ou des arrêts de plus courte durée.

2.2 La perte de confiance

Eu égard à l'importance de son rôle et à la nature particulière de ses responsabilités, si le fonctionnaire se trouve 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, la décharge de fonctions peut être mise en œuvre *(CE, 7 janvier 2004, n°250616).*

⇒ Exemples :

- ➔ Divergence d'appréciation de la notion d'intérêt général (CAA de Paris, 8 novembre 2004, n°01PA03601)

- ➔ Carences managériales et relationnelles ainsi qu'un comportement brutal et autoritaire *(CAA de Nantes, 2 février 2021, n°19NT01764)*

- ➔ Relations conflictuelles avec l'exécutif local *(CAA de Nantes, 20 février 2004, n°02NT00164)*

- ➔ Absentéisme, absence de conseils techniques, difficultés de management, absence d'une véritable coordination des services *(TA de Versailles, 29 novembre 2024, n°2204102)*

- ➔ Négligences, absences répétées et injustifiées, retards dans le suivi de projets, inexécution de certaines attributions *(CAA de Versailles, 29 octobre 2021, n°19VE01102)*

Motifs non retenus par le juge pour justifier la décharge de fonctions

- Renouvellement du détachement intervenu 2 mois avant la décharge et un avancement de grade *(TA de Cergy-Pontoise, 28 octobre 2024, n°2107863)*

- Changement d'exécutif à la suite d'élections sans établir la perte de confiance alors que le DG était prêt à conduire la nouvelle politique en place *(CAA de Paris, 23 juin 2016, n°14PA03843)*



Comment justifier une décharge de fonctions qui intervient seulement quelques mois après l'arrivée du nouvel exécutif ?

Une **vigilance accrue** doit être portée sur ce type de décision qui peut s'avérer compliquée à justifier et à motiver.

Dans le cas où le nouvel exécutif était auparavant dans l'opposition au sein de la collectivité, il semble possible que l'autorité territoriale **invoque un historique relationnel** avec l'agent (absence de réponses aux demandes d'information, agissements inadaptés…).

Mais cela ne peut a priori pas être le seul motif justifiant la décharge de fonctions. En effet, le juge administratif a pu préciser qu'une **décharge de fonctions ne saurait résulter uniquement des fonctions exercées auprès de la précédente équipe municipale ou d'autres municipalités dont l'orientation politique diverge de la sienne** (*CAA de Paris, 6 mai 2026, n°25PA00800*).

Par ailleurs, il existe la possibilité **d'une décharge de fonctions « négociée »,** dans le cadre du protocole *(cf. point 3.3 ci-après).*

3. Procédure à suivre

3.1 Etapes obligatoires

3.1.1 La date de la décision – le respect d'un délai de 6 mois

La décision de fin de fonctions sur l'emploi fonctionnel ne peut intervenir qu'après un **délai de 6 mois** suivant *(art. L. 544-1 du CGFP)* :

- la nomination dans l'emploi

ou

- la désignation de l'autorité territoriale et ce **même en cas de réélection** *(CE, 21 juillet 2006, n°279502)*

⇒ Exemple :
Election ou réélection ayant lieu le 22 mars 2026 -> le délai expire le 22 septembre 2026

Il s'agit d'un **délai obligatoire** qui doit être respecté avant la décision de décharge de fonctions **sous peine de vicier la procédure.**

Néanmoins, il est possible d'envisager la procédure avant l'échéance des 6 mois, en cherchant un successeur par exemple (*CE, 23 décembre 2011, n°337122*).

Par ailleurs, pendant ce délai de 6 mois, **l'autorité territoriale doit permettre à l'agent de rechercher une nouvelle affectation**, en mobilisant ses propres moyens *(art. L.544-3 CGFP).*

A NOTER

Lors de la codification de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 53) dans le code général de la fonction publique (art. L544-1), la rédaction a été légèrement modifiée. La nouvelle formulation entraine un flou juridique sur la possibilité d'engager la procédure de décharge de fonctions pendant le délai de 6 mois (deux lectures sont possibles).

Notre interprétation est que l'article L.544-1 du CGFP prévoit toujours la possibilité d'engager la procédure au cours du délai des 6 mois (entretien, information de l'assemblée délibérante et du centre de gestion, recherche d'un successeur). Explications :

- Tel que l'article est rédigé, la décision de fin de fonctions ne peut intervenir qu'à l'issue du délai de 6 mois mais l'article n'impose pas que les étapes préalables soient effectuées également à l'issue de ce délai.

- Lors de la codification, l'article L.544-1 du CGFP n'avait pas été identifié comme étant codifié à droit non constant.

Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que cette lecture est soumise à l'interprétation du juge administratif, qui ne s'est pas encore prononcé sur cette nouvelle rédaction. En cas de doute, la collectivité peut choisir de démarrer la procédure de décharge uniquement à l'expiration du délai de 6 mois.

Lorsqu'un détachement arrive à son terme normal, si l'autorité territoriale envisage une décharge de fonctions, alors il y a lieu de respecter le délai de 6 mois et le détachement est prorogé *(art. 5 décret n°2026-484 du 10 juin 2026 et art. 3-1 décret n°90-128 du 9 février 1990).*

⇒ Exemple :
Election ou réélection ayant lieu le 28 mars 2026 -> Délai expire le 28 septembre 2026. Si le terme du détachement est prévu au 30 avril 2026, il sera tout de même prorogé jusqu'au 28 septembre 2026.

3.1.2 Entretien préalable

La décharge de fonctions doit être précédée d'un entretien avec l'autorité territoriale *(art. L. 544-1 CGFP).*

Convocation

Une convocation à l'entretien doit être envoyée à l'agent. Si les textes n'ont pas prévus de formes et de délais spécifiques (*CAA de Bordeaux, 24 avril 2006, n°02BX00583*), la jurisprudence a précisé certains points :

- Il ne doit **pas y avoir d'ambiguïté sur la nature de l'entretien** afin que l'agent puisse prendre connaissance de son dossier (*CE, 10 novembre 2004, n°257032 ; CE, 25 novembre 2009, n°305682 ; CE, 15 octobre 2015, n° 381502*)

  ➔ Informer l'agent de son droit de consulter son dossier : Nécessité de prévoir un délai pendant lequel l'agent peut consulter son dossier (exemple : 10 ou 15 jours).

- Information de l'agent de son droit de se faire assister et de présenter des observations (TA de Strasbourg, 16 mai 1991, n°9079).

- La convocation doit préciser **l'objet de l'entretien**, mais **pas d'obligation de préciser les motifs de la décharge** (*CE, 22 juillet 2011, n°345037 ; CAA Versailles, 15 sept. 2015 n°14VE01827*).

- Pas de nécessité d'informer l'agent de son droit de se taire, car une décision de décharge de fonctions n'a pas le caractère d'une sanction (*TA de Melun, 11 décembre 2025, n°2205108*).

Il est conseillé de recourir à **une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou lettre avec remise en main propre pour s'assurer de la notification à l'agent**. Dans le cas d'une LRAR, il faut tenir compte d'un délai de 15 jours calendaires ainsi que du délai de consultation du dossier par l'agent afin de fixer la date de l'entretien.

- Modèle de courrier de convocation à l'entretien préalable

Tenue de l'entretien

L'entretien doit être mené par l'autorité territoriale et non par un agent des services (*CE, 16 décembre 2013, n°367007 ; TA de Montpellier, 14 novembre 2023, n°2103250*).

L'autorité territoriale tout comme l'agent peuvent se faire assister.

Il est conseillé de rédiger un compte-rendu d'entretien, signé par les deux parties, transmis à l'agent.

A NOTER

Dans l'hypothèse où l'agent serait en congé de maladie à la date prévue d'entretien, celui-ci est maintenu sauf si l'agent est dans l'impossibilité de s'y rendre ou s'il sollicite un report *(CAA de Paris, 8 novembre 2004, n°01PA02627).*

3.1.3 Obligation d'information

L'article L.544-1 du CGFP prévoit qu'il faut informer :

- L'assemblée délibérante
- Le Centre de gestion ou le CNFPT (fonctionnaires sur grades A+)

La consultation préalable de la CAP n'est pas prévue *(CE, 3 novembre 2014, n°371115).*

Information de l'assemblée délibérante

Il n'existe pas de délai réglementaire fixé entre l'entretien et l'information de l'assemblée.

L'information de l'assemblée délibérante ne nécessite ni discussion, ni délibération *(CAA de Marseille, 6 avril 2004, n°00MA01485).*



L'absence d'information préalable de l'assemblée délibérante représente un vice de procédure entrainant l'annulation de l'arrêté et des actes pris en conséquence *(TA de Melun, 8 décembre 2023, n°2008425).*

Information du Centre de gestion ou du CNFPT

Une information tardive du Centre de gestion/CNFPT (après la prise de l'arrêté) ne vicie pas la procédure car il n'y a pas de délai prévu juridiquement *(CAA de Paris, 8 novembre 2004, n°01PA02627).*

3.1.4 Prise de décision et motivation

La fin de fonctions prend effet **le 1er jour du 3ème mois suivant l'information de l'assemblée délibérante** *(art. L544-1 CGFP).*

Ce n'est pas un délai de 3 mois.

⇒ Exemple 1 :
Information de l'assemblée délibérante le 20/02/2027 de la mise en œuvre d'une décharge de fonctions => La fin de fonctions sera actée le 1er mai 2027.

⇒ Exemple 2 :
Information de l'assemblée délibérante le 01/02/2027 => La fin de fonctions sera actée le 1er mai 2027.

La décision de fin de fonctions prend la forme d'un **arrêté motivé** comportant les voies et délais de recours.

⇒ A noter : En cas de non-renouvellement du détachement : la décision n'a pas à être motivée.

En cas de contentieux, l'autorité territoriale doit pouvoir **étayer les motifs retenus.** A titre d'exemple, pour la perte de confiance, le simple fait de l'évoquer n'est pas suffisant, et il faut pouvoir la démontrer.

Il est conseillé de viser dans l'arrêté l'entretien réalisé avec l'agent ainsi que l'information de l'assemblée délibérante et du Centre de gestion ou CNFPT.

L'arrêté doit être **notifié à l'agent avant sa date d'effet**. Ainsi, la décision est illégale si elle a une date d'effet antérieure à la notification à l'agent (*CE, 21 mars 2012, n° 341347*).

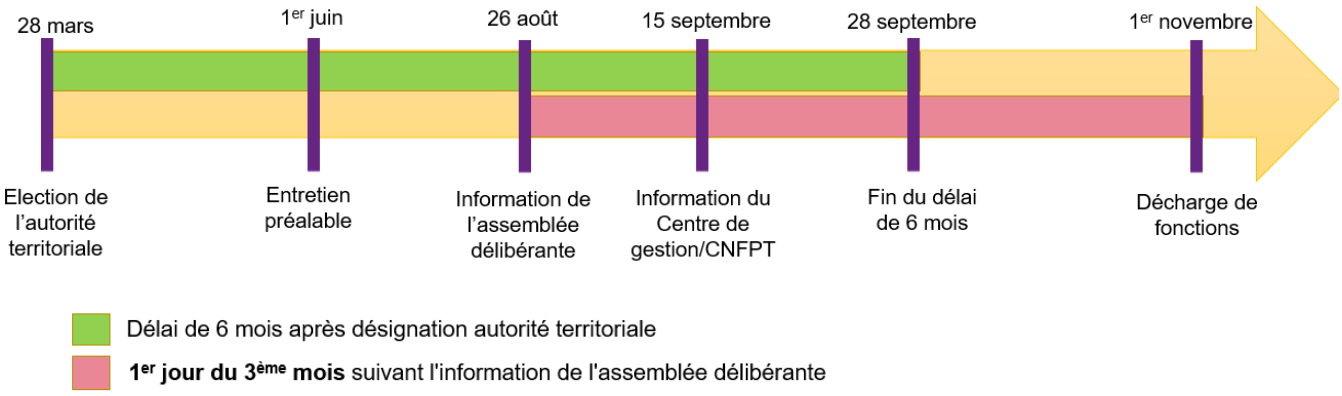
Il est conseillé de recourir à **une lettre recommandée avec accusé de réception (RAR) ou lettre avec remise en main propre**. Dans le cas d'une LRAR, il faut tenir compte d'un délai de 15 jours calendaires ainsi que d'un délai de consultation du dossier par l'agent afin de fixer la date de l'entretien.

- Modèle d'arrêté de fin de détachement à l'initiative de l'autorité territoriale

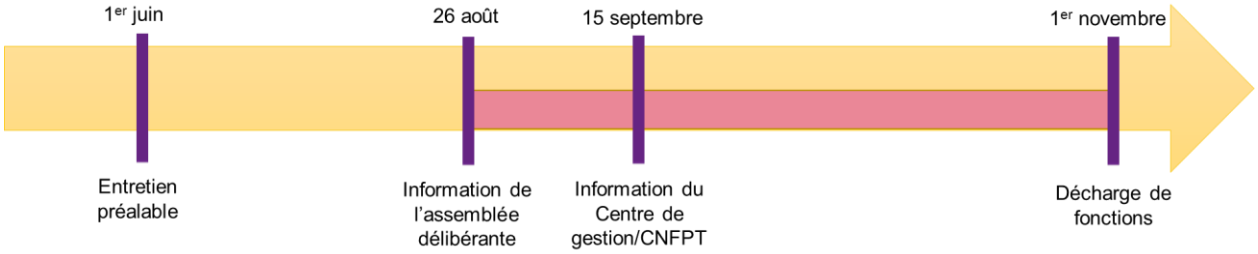
3.1.5 Schémas récapitulatifs des étapes obligatoires à respecter

Voici deux schémas récapitulatifs reprenant les principales étapes et délais à respecter.

Décharge suite à la nomination dans l'emploi ou la désignation de l'autorité territoriale (délai de 6 mois)



Décharge sans nomination dans l'emploi désignation de l'autorité territoriale préalable



3.2 Possibilité de conclure un protocole

Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et l'agent concerné (*art. L.544-3 du CGFP*).

Il s'agit d'une possibilité mais en aucun cas d'une obligation pour l'autorité territoriale.

Ce protocole est **conclu dans la période de 6 mois avant la décharge de fonctions** et acte le principe de la fin de détachement sur emploi fonctionnel.

Il doit notamment porter sur :

- les missions de l'agent ;
- la gestion du temps de travail ;
- les moyens mis en œuvre par l'autorité territoriale pour permettre une mobilité ;
- la rémunération de l'agent ;
- les obligations en matière de formation ;
- la recherche d'emplois.

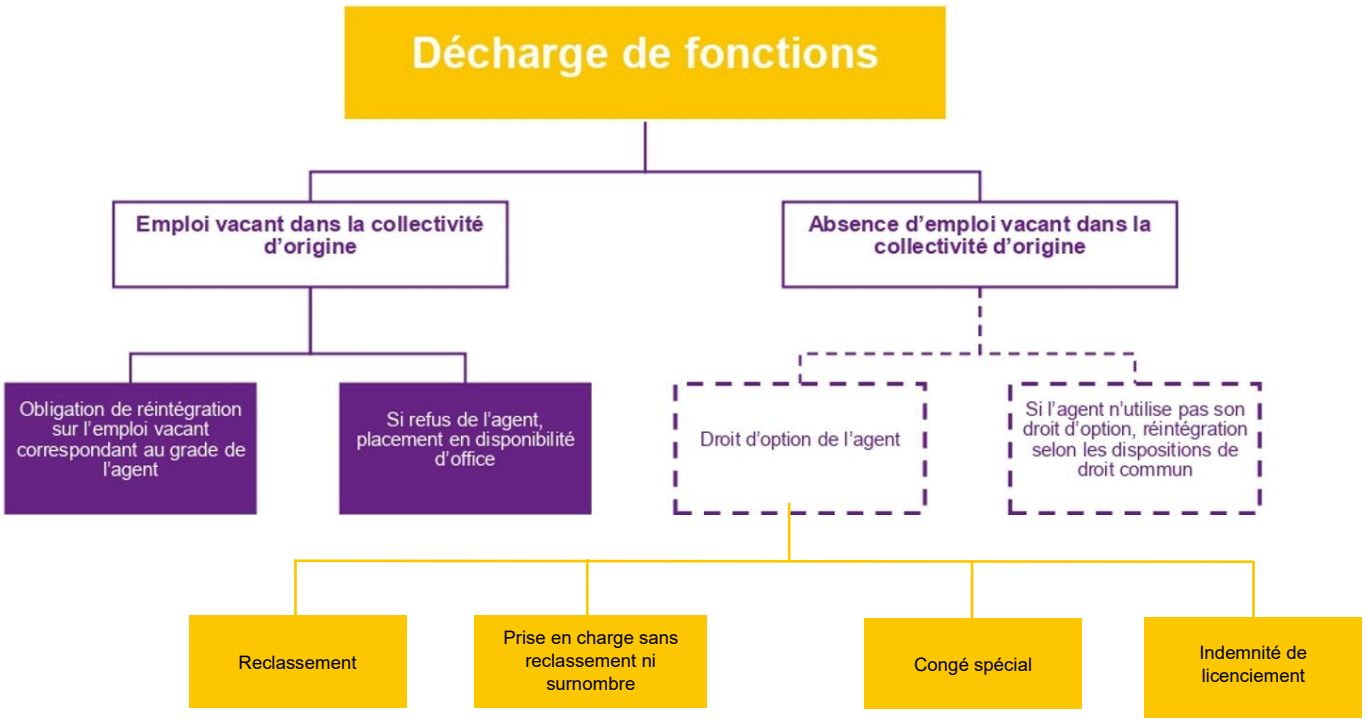
4. Conséquences de la décharge de fonctions sur la situation de l'agent

Les conséquences de la décharge de fonctions sont différentes selon si le fonctionnaire détaché appartenait à la fonction publique territoriale, d'Etat ou hospitalière.

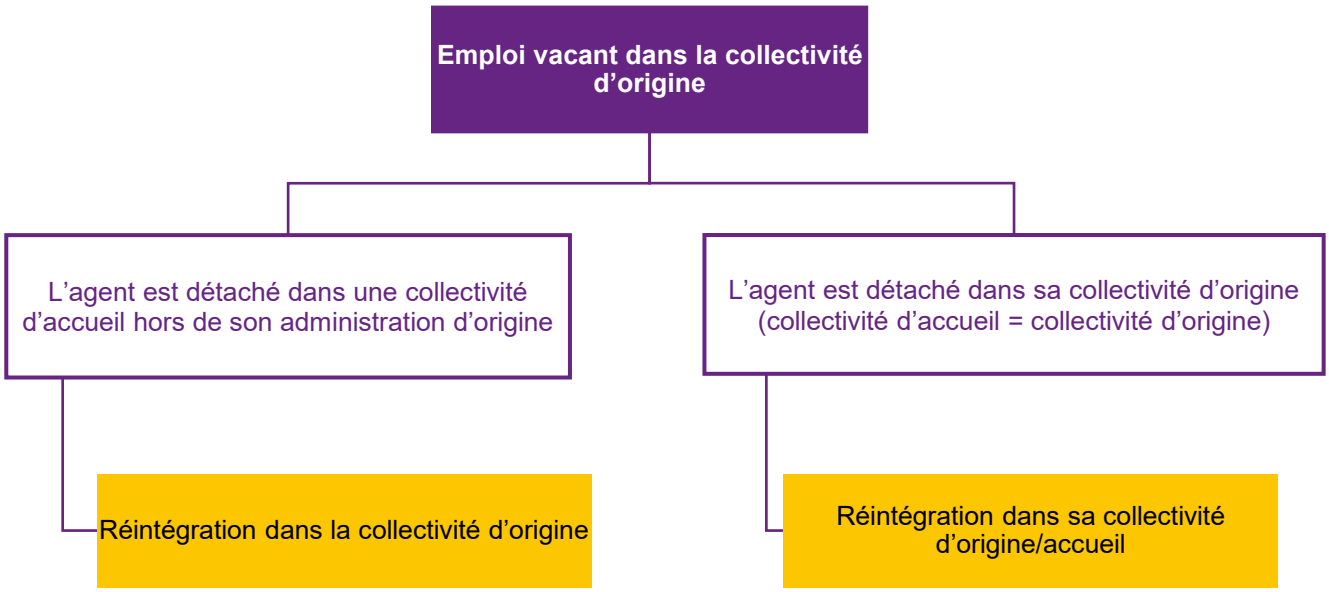
Les modalités de reclassement prévues pour les agents titulaires de la fonction publique territoriale **ne s'appliquent pas aux agents de la FPE ou FPH.**

➔ Au terme de leur détachement, ces derniers réintègrent leur administration d'origine dans les conditions prévues par les dispositions statutaires qui leurs sont propres (*QE n° 31925, JO du 7 octobre 2008, p. 8517 ; réponse JO 10 février 2009, p. 1358*).

4.1 Synthèse des différentes situations envisageables



4.2 Situation en cas de poste vacant dans la collectivité d'origine



Dans l'hypothèse où l'agent n'a pas été préalablement recruté et a donc été détaché auprès d'une autre collectivité pour occuper l'emploi fonctionnel, il est réintégré dans sa collectivité d'origine à la fin du détachement, si cette dernière dispose d'un emploi vacant.

4.2.1 Obligation de réintégration de l'agent dans la collectivité d'origine

La collectivité d'origine est tenue de proposer le poste vacant à l'agent.

Plusieurs jurisprudences viennent en préciser les modalités :

- Il n'est pas possible d'invoquer la spécialisation du poste à partir du moment où cela correspond au grade de l'agent (*CAA Bordeaux, 14 mars 2006, n°02BX01439*)
- L'agent peut refuser l'emploi proposé mais dans l'attente d'une prochaine vacance d'emploi, il sera placé en disponibilité d'office par la collectivité d'origine (*art 20 du décret n°86-68, CE, 8 juillet 2020, n°423759 et CE, 30 juin 2023, n°456461*)
- L'employeur n'est pas tenu de proposer à l'agent un emploi de niveau comparable (*CAA Bordeaux, 8 avril 2025, n°23BX00854).* Il n'existe pas d'obligation de proposer à nouveau un emploi fonctionnel d'un niveau équivalent de responsabilité.

A NOTER

Un emploi occupé par un agent contractuel (CDD ou CDI) est considéré par le juge comme vacant *(CE, 24 janvier 1990, n°670078).*

Le fonctionnaire titulaire est prioritaire, dans la mesure où l'agent contractuel n'a aucun droit à être titularisé, l'emploi devant être regardé comme vacant *(CAA de Bordeaux, 3 janvier 2017, n° 15BX01745).*

Date à laquelle les emplois vacants sont pris en compte (CE, 8 juillet 2020, n°423759) :

- Si l'agent est détaché sur un emploi fonctionnel relevant de sa collectivité d'origine :
  - ➔ Prise en compte des emplois vacants à partir de la date à laquelle la collectivité informe son organe délibérant de la fin du détachement

- Si l'agent est détaché sur un emploi fonctionnel hors de son administration d'origine :
  - ➔ Prise en compte des emplois vacants à compter de la date à laquelle la collectivité d'accueil informe la collectivité d'origine de la fin de détachement

4.2.2 Conditions de réintégration

La réintégration de l'agent ne peut se faire sur un emploi fictif.

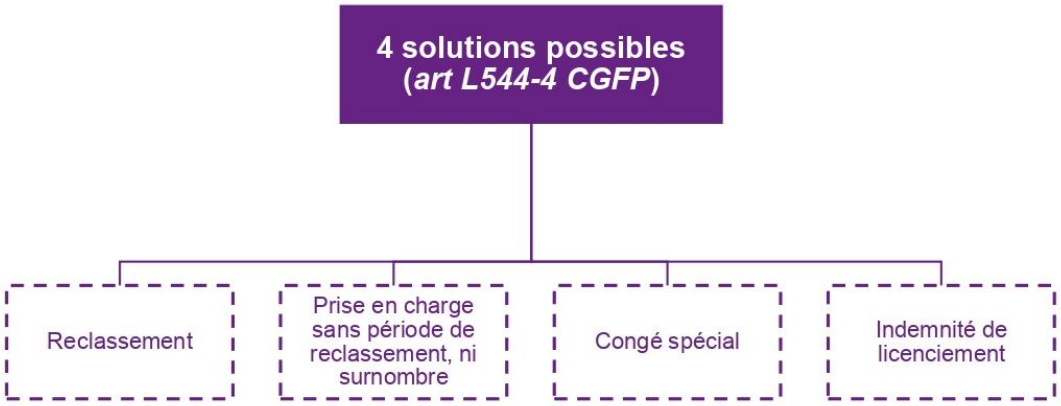
La réintégration d'un agent sur un poste fictif c'est-à-dire dénué de consistance et crée uniquement dans l'intérêt de détacher initialement l'agent ou de le réintégrer est illégale (*CAA Paris, 3 novembre 2015, n°14PA02892, CAA Lyon, 11 février 2021, n°19LY00440 et TA Toulouse, 12 juin 2025, n°2102831*).

Cela peut être considéré comme du harcèlement moral (*CE, 29 juillet 2020, n°431087*).

De même, une suppression de poste doit être **fondée sur l'intérêt du service** et non sur le seul intérêt d'évincer l'agent (*CAA Lyon, 11 février 2021, n°19LY00440*). Tout motif étranger à l'intérêt du service et notamment la volonté de ne pas réintégrer l'agent est susceptible de constituer un détournement de pouvoir.

4.3 Situation en cas d'absence d'emploi vacant dans la collectivité d'origine

Si la collectivité d'origine ne dispose pas d'un emploi vacant, **c'est la collectivité d'accueil qui assume la charge financière des solutions proposées à l'agent** (*CE, 8 juillet 2020, n°423759 et TA Toulouse, 12 juin 2025, n°2102831*).



La collectivité d'accueil doit proposer à l'agent 4 solutions *(art. L.544-4 CGFP) :*

1. Soit à être reclassé et pris en charge, le cas échéant, dans les conditions des articles L542-5 et suivants du CGFP et article L451-10 CGFP
2. Soit à être directement pris en charge
3. Soit à bénéficier d'un congé spécial sous réserve de respecter les conditions préalables
4. Soit à percevoir une indemnité de licenciement

Il est conseillé de bien **informer l'agent sur les 4 options** (pendant l'entretien préalable par exemple) et lui demander de formuler son choix **par écrit notifié à la collectivité.**

4.3.1 Le reclassement et le maintien en surnombre

Si le fonctionnaire choisit le reclassement, il est **maintenu en surnombre pendant un an** si la collectivité ou l'établissement ne peut lui offrir un emploi de son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois *(art L.564-4 CGFP).*

C'est à la collectivité d'accueil de rechercher un emploi vacant correspondant au grade de l'agent et à examiner les possibilités d'activité, de détachement ou d'intégration directe dans l'un des versants de la fonction publique (*art. L.542-5 CGFP*).

La Bourse de l'emploi du Centre de gestion doit être saisie pour les catégories A.

La situation du fonctionnaire en surnombre

- Maintien de l'agent dans les effectifs de la collectivité qui a mis fin au détachement (= collectivité d'accueil)
- Versement de la rémunération par la collectivité d'accueil (*CE, 8 juillet 2020, n°423759*)
- L'agent perçoit la **rémunération de son grade d'origine** (uniquement traitement indiciaire, SFT et indemnité de résidence) (*CAA Douai, 4 mars 2010, n°08DA00368*)
- Il ne bénéficie **pas du régime indemnitaire** sauf s'il accomplit des missions
- L'agent est en position d'activité et est donc soumis aux droits et obligations liées à son statut.

4.3.2 La prise en charge par le CNFPT ou le Centre de gestion

Si au terme de cette année, l'agent n'a pas pu bénéficier d'un reclassement, il est pris en charge par le CNFPT (catégorie A+) ou par le Centre de gestion (catégorie A) (*art L544-4 CGFP*).

L'agent peut également demander cette prise en charge directement après la fin du détachement sans passer par la période de surnombre (*art L544-4 CGFP*).

Si l'agent demande à être pris en charge avant le terme de l'année de surnombre, cette prise en charge est mise en œuvre le 1er jour du 3ème mois suivant la demande (*art L.542-8 CGFP*).

La recherche active d'un emploi

Dans les 3 mois suivants le début de la prise en charge : le fonctionnaire et la structure de prise en charge (CNFPT ou Centre de gestion) doivent élaborer un projet personnalisé (*art L542-10 CGFP*) en vue de :

- Favoriser le retour à l'emploi
- Prévoir les actions de formation et d'évaluation : accès prioritaire aux formations

Pendant la prise en charge, le CNFPT ou le Centre de gestion propose à l'agent tout emploi correspondant à son grade (*art L542-12 CGFP*). Les offres qui lui sont proposées doivent être fermes et précises (*art L542-13 CGFP*).

➔ Il s'agit d'une **obligation de moyens** et non de résultat pour le Centre de gestion / CNFPT. Ainsi, le juge administratif a retenu que si la structure a proposé plus de 90 offres d'emplois et a confié plus d'une dizaine de missions à l'agent, il n'y a pas de manquement à l'obligation de suivi (*CAA Bordeaux, 5 juin 2012, n°11BX02287*).

De son côté, l'agent doit faire état de sa **recherche active** d'emploi tous les 6 mois (*art L542-14 CGFP*).

La situation du fonctionnaire pendant la prise en charge

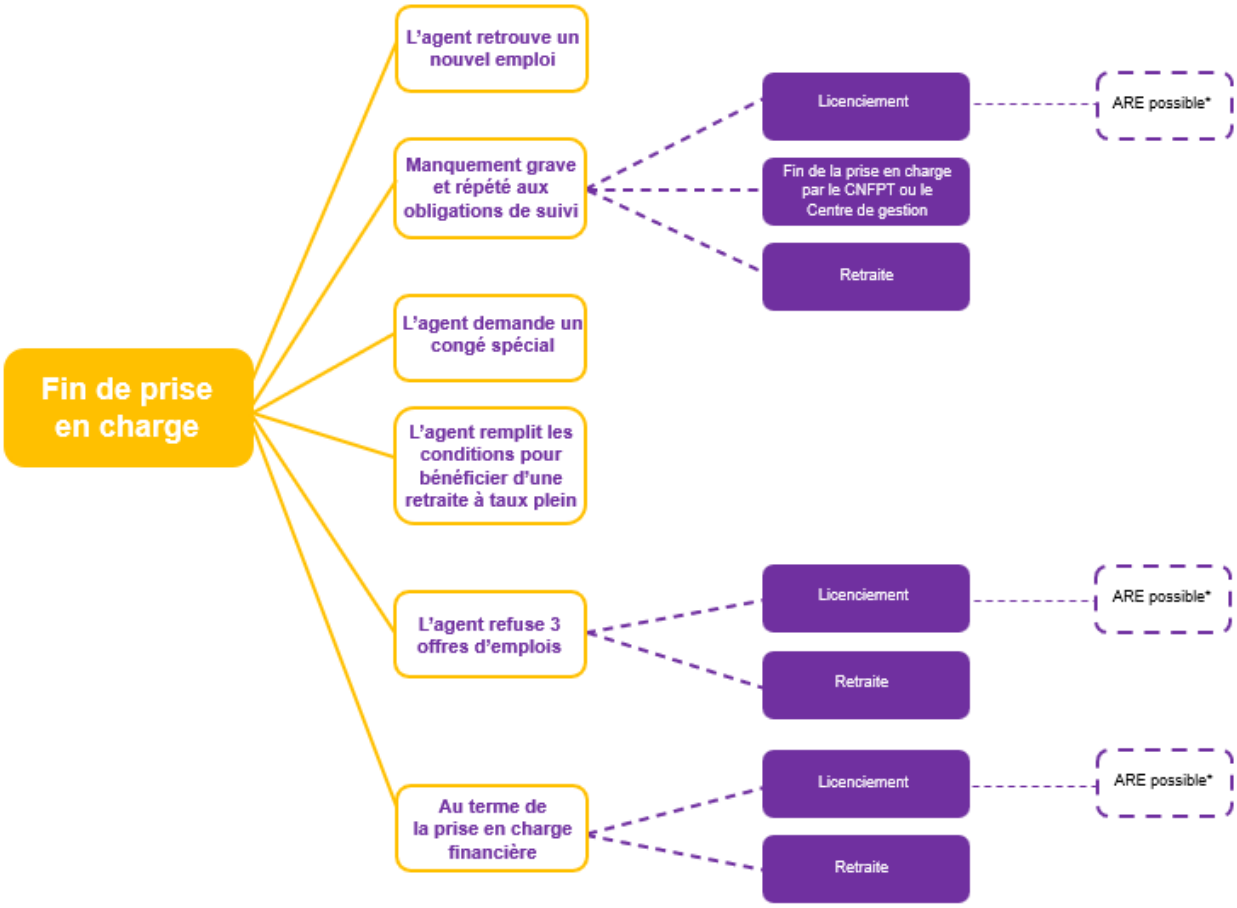
L'agent pris en charge est soumis à **tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire** (*art L542-9 CGFP*). A ce titre :

- Possibilité d'avancement de grade et de promotion interne *(art L542-16 CGFP)*
- Le CNFPT/Centre de gestion exerce à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination *(art L542-9 CGFP)*
- Rémunération versée par le CNFPT ou Centre de gestion :
  - ➔ Rémunération correspondant à l'indice détenu dans **son grade d'origine.**
  - ➔ **Pas de régime indemnitaire** sauf s'il accomplit des missions *(art L542-15 CGFP)*
  - ➔ **Dégressivité de la rémunération (réduction de 10% chaque année)**

A NOTER

La collectivité qui met fin au détachement de l'agent pris en charge par le CNFPT ou le Centre de gestion doit verser une contribution financière à la structure de prise en charge. Les conditions sont fixées par les articles L542-25 et suivants du CGFP. Le montant versé dépend de l'affiliation de la collectivité *(art L542-7 et art L542-28 CGFP)*

La fin de la prise en charge



*Les ARE sont versées par la structure de prise en charge qui se fait rembourser par la collectivité qui employait l'agent avant sa prise en charge *(art L542-24 CGFP)*

4.3.3 Le congé spécial

En l'absence d'emploi vacant, l'agent peut demander à bénéficier d'un **congé spécial** (*art L544-4 CGFP*) qui peut être accordé lorsque le détachement prend fin de manière anticipée et/ou en raison du non-renouvellement du détachement (*CE, 26 janvier 2021, n°439819*).

Il s'agit d'un congé accordé de droit lorsque l'agent :

- a occupé un emploi fonctionnel en position de détachement

et

- en fait la demande suite à la fin de son détachement sur emploi fonctionnel prononcée par la collectivité d'accueil (*art L544-11 CGFP*).

Il n'est pas possible pour les fonctionnaires recrutés par contrat alors qu'ils sont en position de disponibilité dans leur collectivité d'origine de bénéficier d'un congé spécial.

La demande de l'agent

La demande du fonctionnaire peut être déposée **dès la fin de son détachement** et jusqu'au terme de la période de prise en charge par le CNFPT ou le Centre de gestion.

L'agent fait la demande à la collectivité auprès de laquelle il occupait l'emploi fonctionnel *(art L544-12 CGFP).*

Les conditions cumulatives et obligatoires (*art 6 du décret n°88-614*)

- Avoir déjà effectué au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension
- Être à moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite

La condition selon laquelle le congé spécial ne peut pas être accordé au fonctionnaire si un fonctionnaire de la collectivité en bénéficie déjà n'est pas valable lorsque le congé est susceptible d'être accordé à un agent déchargé de ses fonctions (*art L544-10 et art L544-11 CGFP*)

L'octroi et la durée du congé spécial

Le congé spécial est accordé par la collectivité qui a nommé l'agent dans son emploi fonctionnel (*art 7 du décret n°88-614*).

Il est octroyé pour une **durée maximale de 5 ans** (*art L544-14 CGFP*).

Le non-respect de l'obligation de réintégration sur un emploi vacant par la collectivité d'origine est sans incidence sur l'obligation de la collectivité d'accueil d'accorder le bénéfice du congé spécial à l'agent ayant formulé une telle demande dans le délai de prise en charge *(CAA Versailles 2 juil. 2020 n°17VE02653).*

La rémunération

La rémunération du fonctionnaire est à **la charge de la collectivité au sein de laquelle l'agent occupait l'emploi fonctionnel** (*art L544-15 CGFP*).

Cette rémunération est déterminée par rapport **au grade et à l'échelon** détenus par le fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine à la date de sa mise en congé spécial, et non par l'indice détenu dans le dernier emploi fonctionnel occupé (*Rep min du 7 juin 2016 à QE n°88270 et CE 18 juillet 2025 n°487705*).

Par ailleurs, la rémunération de l'agent sera fonction de sa situation :

- Si le fonctionnaire exerce une activité rémunérée en parallèle :

➔ Sa rémunération est réduite dans les conditions de l'article 8 du décret n°88-614

- Si le fonctionnaire n'exerce pas d'activité rémunérée en parallèle :
  ➔ Il perçoit l'intégralité de son traitement y compris SFT et indemnité de résidence

La situation administrative de l'agent

Durant son congé spécial :

- L'agent n'est pas en position d'activité *(CAA Bordeaux, 7 mai 2007, n°04BX01031) ;*
- Il perd la qualité d'électeur à la CAP ;
- Il n'a plus d'avancement d'échelon ou de grade mais jouit toujours de la possibilité de bénéficier des évolutions indiciaires du traitement correspondant à l'échelon, à la classe et au grade qu'il détenait à la date de sa mise en congé (*CE, 14 mai 2007, n°286146*) ;
- Il conserve un lien avec le service. Il est ainsi soumis aux obligations du statut des fonctionnaires et notamment aux règles déontologiques ;
- Il peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire : les seules sanctions disciplinaires susceptibles de lui être infligées sont celles compatibles avec la position donc soit retraite d'office soit révocation.

La fin du congé spécial

Le congé spécial prend fin :

- Au terme des 5 ans
  ➔ L'agent est placé en retraite d'office

- Au cours des 5 ans de congé spécial :
  ➔ Si le fonctionnaire a atteint la limite d'âge
  ➔ Si le fonctionnaire réunit les conditions pour obtenir la liquidation de ses droits à taux plein

4.3.4 L'indemnité de licenciement

En l'absence d'emploi vacant, l'agent peut également choisir d'être **radié des cadres** et percevoir une **indemnité de licenciement** (*art L544-4 CGFP*).

⟹ Il ne s'agit pas d'un licenciement.

Le fonctionnaire qui fait ce choix rompt tout lien avec la fonction publique territoriale (*art L544-6 CGFP*).

La demande de l'agent

Le fonctionnaire doit formuler sa demande dans **un délai d'1 mois** à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision de l'autorité territoriale (*art 1er décret n°88-614 du 6 mai 1988*).

Versement de l'indemnité

L'indemnité de licenciement est versée par la collectivité qui a pris la décision de mettre fin au détachement de l'agent sur emploi fonctionnel. Elle doit **être versée à l'agent dans les 3 mois** à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande (*art 5 décret n°88-614 du 6 mai 1988*).

⟹ Exemple :
Notification de l'arrêté de décharge de fonctions le 12 octobre 2026 -> la demande de versement de l'indemnité doit être effectuée au plus tard le 30 novembre 2026 -> le versement de l'indemnité devra être réalisé au plus tard le 28 février 2027.

Calcul de l'indemnité

Le montant de l'indemnité est calculé selon le traitement perçu et l'ancienneté de services (*art L544-6 CGFP et art. 2 et 4 décret n°88-614)*.

- L'indemnité est au moins égale à une année de traitement, selon l'âge et la durée de service dans la fonction publique territoriale (*art L544-6 CGFP*).
- Le montant de l'indemnité est égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur ni supérieur à deux années de traitement (*art 2 du décret n °88-614 du 6 mai 1988*).
- On prend en compte le dernier traitement indiciaire mensuel net des retenues pour pension et cotisations de sécurité social (y compris l'indemnité de résidence) (*art 4 décret n°88-614*).
- Les services pris en compte sont mentionnés à l'article 3 du décret n°88-614 :
  - ➔ Sont pris en compte 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.
  - ➔ 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.

A NOTER

Le montant de l'indemnité est majoré de 10% en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans.

Lorsque le fonctionnaire a atteint l'âge de 60 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 37 annuités et demi de services effectifs, le montant de l'indemnité ne pourra pas être supérieur à une année de traitement

(alinéa 3 de l'article 2 du décret a été reconnu comme illégale par un arrêt de la CAA de Paris (31 juillet 2014, n°12PA02539)



Le fonctionnaire qui choisit le versement d'une indemnité de licenciement **ne doit pas être considéré comme ayant été involontairement privé d'emploi et donc ne peut pas bénéficier du versement des allocations chômage** *(art 2 du décret n°2020-741 du 16 juin 2020 et CE, 6 novembre 2013, n°364654)*

4.3.5 Autres effets communs

La rémunération

L'agent qui est déchargé de ses fonctions **perd le bénéfice des éléments de rémunération liés à ses fonctions** (*CAA Douai, 4 mars 2010, n°08DA00368 et CAA Paris, 3 juin 2021, n°19PA02194)* :

- NBI,
- Prime de responsabilité,
- Avantages en nature liés à ses fonctions
- Éventuellement une partie de son régime indemnitaire

Les congés

Le fonctionnaire détaché bénéficie des mêmes droits en matière de congés : il est en position d'activité dans sa collectivité d'accueil *(art L513-3 CGFP)*

Si au moment de la fin du détachement, l'agent n'a pas été en mesure de prendre la totalité de ses congés en raison d'un congé pour raisons de santé, il est en droit d'obtenir l'indemnisation de ses congés non-pris par la collectivité d'accueil *(art 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985, TA Cergy-Pontoise, 3 décembre 2019, n°1804150, TA Nîmes, 31 octobre 2024, n°2103485 et TA Melun, 27 novembre 2025, n°2302615).*



Un doute subsiste sur l'impossibilité de prendre les congés pour des motifs liés à des nécessités de service *(CAA Marseille, 6 juin 2017, n°15MA02573)*

Néanmoins, au vu de la nature particulière de l'emploi fonctionnel et des responsabilités qui incombent à cet emploi, il serait recommandé de procéder au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés si l'agent n'a pas été en mesure de prendre tous ses congés et même si ce n'est pas en raison d'un congé pour raisons de santé.

Modèles d'actes

- Courrier de convocation à entretien préalable
- Arrêté de fin de détachement à l'initiative de l'autorité territoriale

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique (art. L.544-1 à L.544-7)
- Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 (emplois administratifs de direction)
- Décret n°90-128 du 9 février 1990 (emplois techniques de direction)

Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé :**

⇒ **Nom de la fiche :** La fin de détachement dans l'emploi fonctionnel **(FINFON)**
Le statut du fonctionnaire détaché dans l'emploi fonctionnel **(STAFON)**