

# Les *emplois* fonctionnels

Les clés pour piloter  
sa mobilité en continu



# TABLE DES MATIÈRES

Définition .....	3
Recruter un emploi fonctionnel .....	4
Occuper un emploi fonctionnel .....	5
Cesser ses fonctions sur emploi fonctionnel : la fin de détachement .....	6
La procédure de fin de détachement : vos obligations .....	7
Gérer l'après emploi fonctionnel .....	8
Pour la collectivité .....	11
Anticiper votre mobilité .....	12

# REPÈRES

## LES EMPLOIS FONCTIONNELS

### LES CLÉS POUR PILOTER SA MOBILITÉ EN CONTINU

**Vous avez dit  
emploi fonctionnel ?**

#### Définition

Pour les plus hauts emplois de direction administrative ou technique des collectivités territoriales, les agents qui occupent ces emplois sont placés **sous un régime spécifique appelé « emploi fonctionnel »**.

En charge des postes de direction (DGS, DGA, DGST) 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 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 applicables en matière de recrutement, de déroulement de carrière, de rémunération et de cessation de fonction.

#### Un emploi fonctionnel est un emploi de direction administratif ou technique

Outre le directeur général des services (DGS), il existe des emplois de directeur général adjoint (DGA) définis avec des périmètres de responsabilités et de domaines différents, selon les collectivités, ainsi que des emplois de directeur général des services techniques (DGST).

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 des seuils démographiques.

La nature de l'emploi fonctionnel génère une relative insécurité pour ceux et celles qui les choisissent. La précarité est un risque lié au fondement même de l'emploi fonctionnel, elle est inhérente à cette fonction.

Un peu plus de **7 200 agents** occupent un emploi fonctionnel au sein des collectivités territoriales d'après une étude récente réalisée par l'observatoire de la fonction publique du CNFPT.

**CONSULTER  
LE GUIDE**

**[Le guide des emplois fonctionnels en 100 questions](#)**



DGS, DGA, DGST sont des collaborateurs majeurs qui s'engagent auprès de l'exécutif pour mettre en œuvre sa politique à destination des habitants, usagers des services publics, citoyens.

## À quoi sert un emploi fonctionnel ?

L'article L.2122-19 du CGCT dispose que « *le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature au directeur général des services et au directeur général adjoint des services de mairie, au directeur général et au directeur des services techniques (...)* ».

Les emplois fonctionnels sont des emplois de direction qui permettent de **créer une direction générale autour du DGS** et d'appuyer, de conseiller et d'aider à la décision de l'autorité territoriale. Cette direction générale pilote et manage l'ensemble des équipes et des projets de l'autorité territoriale.

## Recruter un emploi fonctionnel

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés sont limitativement énumérés par l'article L.412-6 du CGFP.

### Créer l'emploi fonctionnel pour recruter

Pour recruter un agent sur un emploi fonctionnel, l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local n'est pas compétent pour ériger un emploi ou une fonction en emploi fonctionnel. **En revanche**, dans ce cadre, conformément à l'article L.313-1 du CGFP, **celui-ci doit obligatoirement créer l'emploi fonctionnel qui sera inscrit au tableau des effectifs** et lui attribuer les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent.

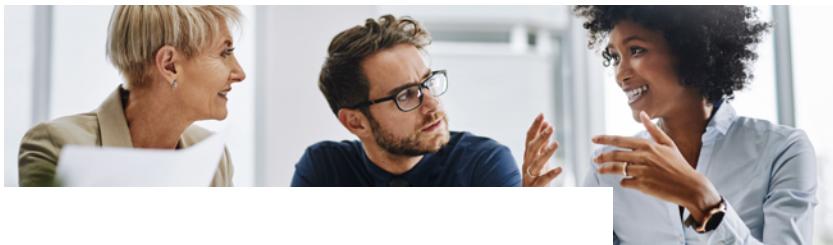
### Obligation de publicité de l'emploi fonctionnel

L'emploi fonctionnel créé ou devenu vacant doit respecter la procédure de droit commun de publicité des emplois.

La déclaration de l'emploi fonctionnel avec le grade du fonctionnaire concerné doit avoir été publiée (par le centre de gestion ou le CNFPT selon le grade concerné) préalablement à la nomination d'un agent.

### Détacher les fonctionnaires ou recruter un contractuel

Les **fonctionnaires** qui occupent ces emplois fonctionnels de direction sont détachés sur ces emplois pour une durée de 5 ans maximum renouvelable. Le cas échéant, dans les conditions fixées aux articles L.343-1 et suivants du CGFP, des **contractuels** peuvent être recrutés sur ces emplois pour une durée maximum de 3 ans renouvelable. Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée et 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.



## Respecter les quotas liés au genre

Les quotas de recrutement doivent être respectés : proportion minimum de chaque genre si la collectivité dispose de plus de 2 emplois fonctionnels. Les nominations doivent chaque année concerter au moins 40 % de personnes de chaque genre pour 4 emplois fonctionnels créés (le nombre étant arrondi à l'entier supérieur).

À ce jour, l'organe délibérant peut créer autant d'emplois fonctionnels jugés nécessaires pour la gestion et l'organisation de sa collectivité.

### Obligation de nominations équilibrées

Au moins 40 % de personnes de chaque genre pour l'équipe de direction générale.

## Seuils démographiques et caractéristiques comparables

La notion d'emploi fonctionnel est liée à celle des seuils démographiques. En imposant un niveau minimum démographique à l'échelon national, les textes permettent, dans un contexte de forte hétérogénéité des employeurs locaux, de dégager des groupes de collectivités aux caractéristiques et enjeux administratifs comparables, car relevant d'une même strate de population.

Seuls les administrateurs territoriaux, les ingénieurs en chef territoriaux, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux des 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, les attachés hors classe et les directeurs territoriaux peuvent occuper les emplois fonctionnels des collectivités supérieures à 40 000 habitants ou « surclassées » plus de 40 000 habitants au regard de leur spécificité reconnue par la préfecture de leur département.

## Occuper un emploi fonctionnel

### Vos obligations

La déclaration d'intérêt exhaustive, exacte et sincère est obligatoire que vous soyez fonctionnaire ou contractuel dès lors que vous êtes sur emploi fonctionnel au sein des **régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants**.

Celle-ci se fait en amont de votre nomination et doit être accusée reçue par l'autorité territoriale. Elle sera versée à votre dossier personnel. Si un conflit d'intérêt est constaté, alors la prise de fonction ne peut pas avoir lieu ; la déclaration peut être transmise à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) qui rend un avis avec préconisations dans les 2 mois.

**La déclaration de situation patrimoniale** est obligatoire pour les fonctionnaires et les contractuels pour la prise de poste dans les collectivités, EPCI et assimilées **de plus de 150 000 habitants**, dans les 2 mois après la prise de fonction et après la cessation de fonction.

## Votre double carrière

La carrière sur emploi fonctionnel : vous êtes classé sur la grille des emplois fonctionnels à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont vous bénéficiiez.

Pendant la durée de votre détachement, vous continuez de bénéficier de votre droit à avancement et à retraite dans votre cadre d'emplois.

Ainsi vous pourrez avancer d'échelon dans les conditions prévues pour les emplois fonctionnels d'une part et d'autre part vous pourrez avancer d'échelon, sans en bénéficier dans l'immédiat, sur l'échelle de votre grade. Vous poursuivez ainsi votre carrière dans votre cadre d'emplois d'origine. Pour **toute précision sur les rémunérations** (grille + NBI), obligations, déroulement de carrière, consultez Le guide des emplois fonctionnels **en 100 questions**.

### ATTENTION

Aucune procédure de fin de détachement ne peut intervenir dans les 6 mois suivant la date de nomination ou du renouvellement de l'exécutif.

## Cesser ses fonctions sur emploi fonctionnel : la fin de détachement

### Le moment de la décision

La fin de détachement sur emploi fonctionnel peut être prononcée à tout moment.

Cette décision relève exclusivement de l'autorité territoriale et doit être motivée de façon précise (ex : perte de confiance).

**La cessation de fonction est une procédure spécifique et encadrée par les articles L.544-1 à L.544-16 du CGFP.**

### La procédure de fin de détachement : les obligations de procédure de la collectivité

- Convocation explicite à l'entretien en vue de la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel (15 jours avant),
- Entretien mené par l'autorité territoriale ; il est daté et visé dans l'arrêté de fin de détachement,
- L'assemblée délibérante doit être obligatoirement informée,
- Pas de passage obligatoire en CAP,
- Information obligatoire du CNFPT pour les agents de catégorie A+ et du Centre de gestion local pour les catégories A,
- Le détachement prend fin le 1<sup>er</sup> jour du 3<sup>e</sup> mois suivant l'information à l'assemblée délibérante (délai franc de 2 mois).

# La procédure de fin de détachement : vos obligations

## Les 3 choix du fonctionnaire

À défaut de reclassement au sein de la collectivité, vous devez officiellement faire une demande écrite et **choisir entre les 3 possibilités** suivantes.

### 3 CHOIX POSSIBLES À LA FIN DU DÉTACHEMENT

Le congé spécial / L'indemnité de licenciement / Le surnombr

## LE CONGÉ SPÉCIAL

(articles L.544-10 à L.544-16 du CGFP, décret n° 88-614 du 6 mai 1988 modifié)

Ce congé est accordé de droit si vous en faites la demande et si vous êtes à moins de 5 ans de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et si vous comptez au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ce droit. Le congé spécial vous sera accordé de droit par la collectivité ou l'établissement public dans lequel vous occupiez votre emploi fonctionnel. Pendant ce congé, votre rémunération est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public concerné. **La durée maximale du congé spécial est de 5 ans. À l'expiration de ce congé, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite.**

## LE LICENCIEMENT

(article L.544-6 du CGFP, décret n° 88-614 du 6 mai 1988 modifié)

Vous devez **formuler votre demande** dans un délai d'**un mois** à compter du dernier jour du mois au cours duquel vous a été notifiée la décision de l'autorité territoriale mettant fin à vos fonctions. **Le montant de l'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 50 ans. Il ne peut être ni inférieur à une année, ni supérieur à deux années de traitement. Sont pris en compte pour déterminer le 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 MAINTIEN EN SURNOMBRE EN L'ABSENCE POSSIBLE

### DE RECLASSEMENT

(article L.542-4 du CGFP)

La période de surnombre est d'une durée maximale d'un an. Vous pouvez cependant demander à être pris en charge avant le terme de ce délai si le contexte le nécessite. Bien que non affecté sur un poste, vous restez en position d'activité dans votre collectivité ou votre établissement. Vous continuez à percevoir votre rémunération (traitement de base, indemnité

de résidence, supplément familial de traitement et régime indemnitaire de votre grade), à l'exclusion des indemnités et avantages divers liés à l'exercice de votre fonction antérieure.

## Gérer l'après emploi fonctionnel

### Éviter le contentieux autant que possible

Un contentieux peut retarder la décharge de fonction, mais **ne va pas l'empêcher**.

La **réintégration** en cas de bénéfice favorable du jugement, **n'est pas possible**.

L'action contentieuse peut avoir **des conséquences fâcheuses** : elle aura dans tous les cas un **coût économique et mental** qui ne permet pas de se mobiliser sur un nouveau projet professionnel de manière efficace et sereine. Cela peut se ressentir lors d'un entretien d'embauche.

**Si vous acceptez un emploi fonctionnel**, vous pouvez examiner l'opportunité de souscrire une assurance particulière qui vous apportera conseil et aide financière, ou bien vous renseigner auprès des organismes et syndicats professionnels.

### Chercher une nouvelle affectation

#### PENDANT LA PÉRIODE DE SURNOMBRE CARACTÉRISÉE PAR L'ABSENCE D'EMPLOI

##### Négocier un protocole d'appui à la recherche d'un nouvel emploi

Il s'agit de s'attacher en priorité à rechercher une nouvelle affectation en privilégiant une dynamique centrée sur un maintien d'activité professionnelle et dans la mesure du possible de co-construire avec votre employeur un protocole d'appui au rebond professionnel.

L'autorité territoriale et le fonctionnaire **peuvent conclure ce protocole** afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Si le protocole n'est légalement obligatoire, il est fortement conseillé. En effet, l'article L.544-3 du CGFP permet à l'agent de rechercher une nouvelle affectation et précise les moyens de la collectivité ou de l'établissement public à mobiliser.

Il faut donc le demander et le négocier au bénéfice des deux parties. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel.

#### LORS DE LA PRISE EN CHARGE PAR LE CNFPT

À la fin de la période de surnombre, le fonctionnaire relevant d'un cadre d'emplois A+, toujours en recherche d'emploi, est pris en charge par le CNFPT (ou par les centres de gestion pour les agents de catégorie A) sur demande de la collectivité. Cependant, celui-ci peut demander une

#### UN PROTOCOLE PEUT ÊTRE CONCLU

« [...] 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, la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité. »  
(article L.544-3 du CGFP)

prise en charge anticipée auprès du CNFPT, à partir du 1<sup>er</sup> jour du 3<sup>e</sup> mois suivant la date de fin de détachement.

## Une situation spécifique

Ce dispositif s'applique **uniquement aux agents fonctionnaires** et vous place dans « cette situation spécifique et temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi », vous n'êtes ni recruté ni nommé par le CNFPT pour accomplir des fonctions déterminées. Votre situation est gérée par le CNFPT.

## VOTRE POSITION

Vous êtes placé directement sous l'autorité du président du CNFPT en tant que fonctionnaire de catégorie A+, relevant des cadres d'emplois d'administrateur territorial, d'ingénieur en chef territorial, de conservateur territorial des bibliothèques, de conservateur territorial du patrimoine, ou de colonel de sapeurs-pompiers professionnels.

## LE CNFPT N'A PAS LA QUALITÉ D'EMPLOYEUR

Vous n'occupez pas un emploi mais **avez l'obligation de rechercher une nouvelle affectation, obligation que vous justifiez régulièrement (a minima tous les 6 mois)** en communiquant en particulier toutes les candidatures auxquelles vous avez postulé ainsi que les attestations d'entretiens.

Si cette obligation n'est pas respectée le CNFPT, organisme de gestion, peut mettre fin à votre prise en charge.

## VOTRE RÉMUNÉRATION

Vous recevez la rémunération correspondante à votre indice détenu dans votre grade, éventuellement réduite des montants perçus au titre de cumul d'activités. Un régime indemnitaire de 600 € peut être perçu si vous effectuez une mission temporaire courte (3 à 6 mois maximum). Votre **déroulement normal de carrière se poursuit**, mais vous ne pourrez pas bénéficier d'un avancement de grade.

Vous avez la **possibilité de continuer à cotiser pour la retraite sur votre indice d'emploi fonctionnel** s'il est plus favorable en faisant la demande expresse auprès du CNFPT. Cette disposition pourra également être demandée pendant le surnombre compte tenu du délai d'un an de prescription pour pouvoir en bénéficier.

## LA NOTION DE DÉGRESSIVITÉ DE VOTRE RÉMUNÉRATION APRÈS UN AN DE PRISE EN CHARGE

Vous recevez la rémunération correspondant à l'indice détenu dans votre grade à hauteur de **100% la 1<sup>re</sup> année de prise en charge** (article L.542-15 du CGFP).

## PRISE EN CHARGE ANTICIPÉE

Il est fait droit à votre demande le 1<sup>er</sup> jour du troisième mois suivant celle-ci :

- Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à votre grade dans la collectivité ou l'établissement ayant mis fin à votre détachement doit vous être proposé en priorité.
- Vous restez en position d'activité dans votre collectivité.

## LE CNFPT N'A PAS LA QUALITÉ D'EMPLOYEUR

Vous avez l'obligation de rechercher une nouvelle affectation, obligation que vous devez justifier a minima tous les 6 mois.

## L'APPLICATION ET LE CALCUL DE LA DÉGRESSIVITÉ DANS CERTAINES POSITIONS STATUTAIRES

Pendant la période de mise à disposition ou de mission, de détachement et de disponibilité les effets de la dégressivité sur la rémunération sont suspendus.

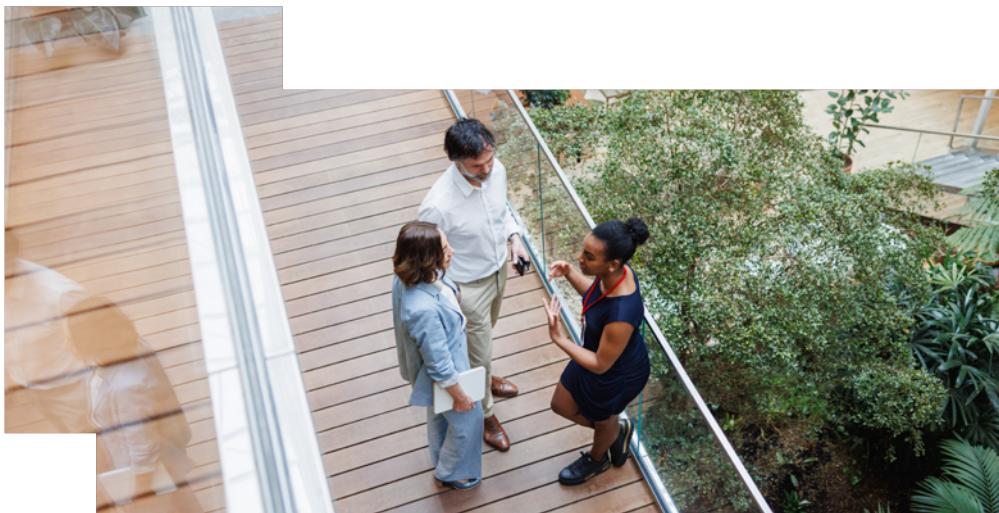
Pendant les périodes de détachement, de congé parental ou de disponibilité, la rémunération de l'agent n'est pas affectée par la dégressivité.

**Au terme de la période de prise en charge financière de 10 ans, la dégressivité atteint 100 %**, le fonctionnaire est licencié, sans indemnité de licenciement, ou admis à faire valoir ses droits à la retraite. En cas de licenciement lors de la fin de prise en charge financière par le CNFPT au bout de 10 ans, les allocations chômage sont versées par le CNFPT et restituées par la collectivité d'origine.

## LE SUIVI INDIVIDUEL

Si vous êtes un agent dit A+, vous bénéficiez d'un suivi individuel assuré par le service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT qui réalisera avec vous votre **projet personnalisé de retour à l'emploi (PPRE)** dans les 3 mois suivant votre prise en charge. Il permet de définir toutes les actions de formation, d'orientation et d'évaluation en faveur de votre projet professionnel.

Ce projet individualisé permet de faire le point, de définir un projet professionnel réaliste, d'aligner vos outils de candidature et d'établir de la cohérence dans votre parcours.



## Pour la collectivité

La collectivité informe obligatoirement le CNFPT (ou le centre de gestion pour les agents non A+) de la fin du détachement sur emploi fonctionnel. Celle-ci demande la prise en charge du fonctionnaire déchargé de fonction à l'issue d'une année de surnombre si celui-ci n'a pas trouvé de nouvelle affectation.

La décision de mettre fin à un détachement sur emploi fonctionnel implique des conséquences financières importantes pour la collectivité ou l'établissement à l'origine de cette décision.

En effet une contribution doit être versée au CNFPT durant toute la durée de prise en charge. Le montant est fixé par la loi (article L.542-25 du CGFP). Celle-ci s'effectue à partir du traitement indiciaire de l'agent auquel s'ajoute le supplément familial et indemnité de résidence si il y a lieu.

### Le montant de la contribution

Pour les **collectivités ou établissements affiliés depuis au moins trois ans à un centre de gestion**, cette contribution est égale **pendant les deux premières années à une fois et demie** le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

Elle est égale à une fois ce montant, la 3<sup>e</sup> année, et aux trois quarts de ce montant à partir de la 4<sup>e</sup> année.

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

Elle est suspendue quand l'agent est placé dans une de ces positions : détachement, disponibilité ou congé parental. Elle est réduite, en cas d'une mise à disposition du fonctionnaire, à hauteur du remboursement effectué par la collectivité ou l'établissement d'accueil, jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

## LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

AFFILIATION		NON AFFILIATION	
DURÉE	%	DURÉE	%
1 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> années	150	1 <sup>e</sup> et 2 <sup>e</sup> années	200
3 <sup>e</sup> année	100	3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> années	100
4 <sup>e</sup> et suivantes	75	5 <sup>e</sup> et suivantes	75

## Mesure incitative pour l'emploi

### EXONÉRATION DE CHARGES

Si vous êtes nommé dans un emploi de la FPT, la collectivité/établissement sera exonéré du paiement des charges sociales afférentes à votre rémunération pendant **une période de 2 ans**.

Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes sociaux par la collectivité d'accueil qui sera remboursée par la collectivité ou l'établissement d'origine.

## Anticiper votre mobilité

### Se préparer

- « C'est quand il fait beau que l'on répare son toit ». Il s'agit de créer une dynamique autour de qui vous êtes professionnellement et de ce que vous avez fait.
- Participez à des formations du CNFPT dispensées par l'INET, qui apportent des conseils et des pratiques sur votre parcours et posture professionnels.
- Travaillez votre propre diagnostic professionnel qui reprend votre expérience, vos compétences, vos envies et vos projections à court ou moyen termes.
- Ayez un CV toujours à jour qui reflète qui vous êtes professionnellement ; n'hésitez pas à le confronter à l'avis de pairs, et de personnes hors de votre champ d'activité.
- Consultez régulièrement les annonces et présentez-vous aux cabinets de recrutement.
- Développez vos réseaux professionnels.
- Entraînez vous à l'entretien de recrutement au regard de l'annonce : votre posture lors de l'entretien doit être assurée, sécurisante et adaptée au poste.
- Enfin n'hésitez pas à contacter le service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT qui peut vous accompagner. Celui-ci gère les outils de la mobilité mais peut également vous proposer l'offre de formation de l'INET comme « piloter sa trajectoire professionnelle » ou « le bilan managérial ».

Les réseaux professionnels, service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT, vos pairs, peuvent vous aider à anticiper votre mobilité.



## L'APPUI À LA MOBILITÉ | CONTACTS :

CNFPT : 80, rue de Reuilly 75012 Paris – Tél. 01 55 27 44 00

### Olivier DARONNAT

[olivier.daronnat@cnfpt.fr](mailto:olivier.daronnat@cnfpt.fr)

Responsable du service  
Accompagnement et  
Mobilité des cadres

### Sandrine LHOTTE

[sandrine.lhotte@cnfpt.fr](mailto:sandrine.lhotte@cnfpt.fr)

Référente du dispositif de prise  
en charge des fonctionnaires A+

---

Consultante en mobilité  
des cadres dirigeants

## LES OUTILS DE VOTRE MOBILITÉ



### Le portail emploi-territorial.fr

Ce site permet de mettre en relation les offres d'emplois des employeurs territoriaux, de consulter les arrêtés et les déclarations de vacances d'emploi recueillis par les CDG et le CNFPT dans le cadre de la **mission de publicité légale des postes à pourvoir**.



Accédez au site

[emploi-territorial.fr](http://emploi-territorial.fr)



### Choisir le service public rassemblant les 3 versants

La plateforme numérique « Choisir le service public » publie **l'ensemble des emplois des trois versants de la fonction publique et favorise la mobilité des agents publics.**



Accédez au site

[choisirleservicepublic.gouv.fr](http://choisirleservicepublic.gouv.fr)



**Retrouvez ces informations  
et plus dans la rubrique  
« évoluer » sur [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr)**

Centre National de la Fonction Publique Territoriale  
80, rue de Reuilly - CS 41232 - 75578 Paris cedex 12  
Tél. : 01 55 27 44 00 - [cnfpt.fr](http://cnfpt.fr)

  @CNFPT  @CentreNationalDeLaFonctionPubliqueTerritoriale  @lecnfpt