

Si l'autorité territoriale peut mettre fin discrétionnairement au détachement d'un agent sur un emploi fonctionnel, cette liberté n'exclut pas le respect strict des garanties statutaires qui encadrent la procédure. Ce cas est souvent désigné sous le terme "décharge de fonctions". Cette infographie rappelle la procédure à respecter dans ce cas de figure.

Informations de gestion et précisions

Listes des acronymes utilisés :

- AT : autorité territoriale
- EPCI : établissements publics de coopération intercommunale
- CT : collectivité territoriale
- FPT : fonction publique territoriale
- CDG : centre de gestion
- CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale

Pour aller plus loin :
• IAJ décembre 2024

Étape 1

Déterminer le motif de fin de détachement

L'employeur qui souhaite mettre un terme à un détachement sur emploi fonctionnel doit justifier la fin de fonctions par **des motifs d'intérêt du service**, tirés notamment de :

La perte de confiance



Une autorité territoriale peut mettre fin au détachement sur emploi fonctionnel pour ce motif

Les faits qui sont reprochés doivent être précisés dans la décision

Exemples de motifs justifiant la décharge de fonctions



Divergence d'appréciation de la notion d'intérêt général



Constat de négligences, absences répétées et injustifiées, retard de suivi



Caractère conflictuel des relations avec l'autorité territoriale



Exemples de motifs non reconnus par le juge



Remarques sur l'illégalité de mesures prises par l'autorité territoriale en termes modérés



Changement de l'exécutif sans établissement de la perte de confiance



Entre 0-6 mois

Étape 2

Déterminer la période de lancement de la procédure de décharge de fonctions

Pour pouvoir mettre fin au détachement sur emploi fonctionnel, il est nécessaire de respecter un certain délai.

Il ne peut être mis fin aux fonctions qu'après un **délai de** **6 mois** * suivant

La nomination dans l'emploi fonctionnel

ou

La désignation de l'autorité territoriale

Pendant le délai :



L'AT permet au fonctionnaire de **rechercher** une **nouvelle affectation**.



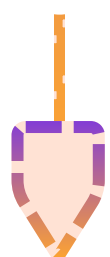
Il est possible de conclure

Un protocole d'accord

qui organise :

- les missions ;
- la gestion du temps de travail ;
- les moyens ;
- la rémunération ;
- les obligations en matière de formation ;
- la recherche d'emploi ; etc.

Recherche par l'AT d'un emploi vacant ouvert au grade du fonctionnaire



Étape 3

Réaliser l'entretien

1 Convocation



doit préciser l'objet de l'entretien

peut préciser les motifs⁽¹⁾

2 Entretien entre



! L'agent doit avoir la possibilité de consulter son dossier individuel.

Étape 4

Informar l'assemblée délibérante et le CNFPT ou le CDG

Cette information est nécessaire afin d'assurer publicité et transparence.

Assemblée délibérante

Absence de formalisme

CNFPT ou le CDG

Anticiper la possible prise en charge

L'absence d'information à l'assemblée délibérante rend **illégal** la décision de décharge de fonctions !

Étape 5

Après 6 mois

Prendre l'arrêté de fin de détachement

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

Le contenu de la décision

- Viser l'entretien et la date à laquelle il a eu lieu
- Viser l'information à l'assemblée délibérante et au CNFPT/CDG

Exemple : Un agent nommé le 15 février 2026 ne peut faire l'objet d'une fin de fonctions avant le 15 août 2026. Même si l'entretien a eu lieu le 20 mars 2026 et l'information de l'assemblée le 5 mai 2026 permettant théoriquement un effet au 1er août, l'arrêté ne peut être pris qu'**après le délai de six mois, soit à compter du 15 août 2026.**

! L'arrêté ne peut être pris avant le terme des six mois suivant la nomination dans l'emploi fonctionnel ou la désignation de l'autorité territoriale !

Anticiper les suites de la fin de détachement

Si l'autorité territoriale **dispose d'un poste vacant ouvert** sur le grade du fonctionnaire

Réintégration de l'agent

Prise d'un arrêté de réintégration par l'AT

Si l'autorité **ne dispose pas** d'emploi vacant ouvert sur le grade du fonctionnaire

Information à l'agent des choix qui lui sont offerts

Voir page 3

Informations de gestion et précisions

Listes des acronymes utilisés :

- **AT** : autorité territoriale
- **EPCI** : établissements publics de coopération intercommunale
- **CT** : collectivité territoriale
- **FPT** : fonction publique territoriale
- **CDG** : centre de gestion
- **CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale

(1) La jurisprudence rappelle que si la collectivité doit préciser l'objet de l'entretien préalable dans la convocation, elle n'est pas tenue d'en préciser les motifs (CAA Versailles 15 sept. 2015 n°14VE01827)

Informer l'agent des choix qui lui sont offerts en l'absence d'emploi vacant

A défaut d'emploi vacant, il appartient au fonctionnaire de choisir entre les propositions suivantes :



Le reclassement

Le fonctionnaire qui choisit ce dispositif est d'abord **placé en surnombre**, puis **pris en charge dans l'attente d'un poste de reclassement**.

Le placement en surnombre

Le fonctionnaire est placé en surnombre **durant 1 an** :

- Il est prioritaire pour tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade ;
- Il peut être détaché ou directement intégré dans la même collectivité.

La rémunération



Rémunération afférant au grade



Primes liées à l'exercice des fonctions



La prise en charge par le CNFPT/CDG

- A l'issue d'un an et en l'absence de reclassement, le fonctionnaire est pris en charge soit par le CNFPT soit par le CDG

La prise en charge directe

S'il choisit la prise en charge directe, le fonctionnaire **sera alors placé sous l'autorité du CDG ou du CNFPT**.

L'exercice de fonctions

- Il est possible de lui confier des missions le cas échéant, dans le cadre d'une mise à disposition ;
- Le CDG/CNFPT propose et informe l'agent de toute création ou de vacance d'emploi correspondant au grade de ce dernier



La rémunération

1^{re} année

Versement de l'intégralité de sa rémunération

À partir de la 2^e année

Réduction de la rémunération à hauteur de 10% chaque année

Versement du régime indemnitaire possible selon les missions exercées et en présence d'une délibération.

Le congé spécial

Il est possible de faire la demande dès la fin du détachement et jusqu'au terme de la période de prise en charge

Un congé spécial de droit*

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

**le fonctionnaire non déchargé de ses fonctions peut demander sous certaines conditions à bénéficier d'un congé spécial*

La durée du congé spécial

5 ans
Durée maximale

ou

Lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge



La rémunération

- Egale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé
- Majorée du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement

L'indemnité de licenciement

Le fonctionnaire qui bénéficie de cette indemnité **rompt tout lien avec la FPT**

La demande

- Formulée par le fonctionnaire **dans le mois qui suit le dernier jour du mois au cours** duquel la décision de fin de fonctions lui a été notifiée

Le calcul

- Egale à un mois de traitement par annuité de services effectifs
- Majorée de 10 % pour les fonctionnaires ayant atteint l'âge de 50 ans

Son montant ne peut être :

- ni inférieur à une année de traitement,
- ni supérieur à deux années de traitement.

Le licenciement résulte du choix du fonctionnaire, celui-ci ne peut donc prétendre aux ARE !



Le fonctionnaire est invité à formuler sa demande par **écrit**.
L'autorité territoriale devra prendre un **arrêté** actant la décision.