

Décharge de fonctions des DG et fin de détachement sur emploi fonctionnel

Se préparer aux Municipales 2026

L'EXPERTISE WEKA



INTÉGRAL Gouvernance locale

Une solution conçue pour répondre de manière opérationnelle à toutes vos problématiques et sécuriser vos prises de décision



+ de 650

Fiches pratiques et méthodologiques



+ de 330

Outils et modèles opérationnels



+ de 1 500

Collectivités et établissements nous font confiance



RESSOURCES NUMÉRIQUES

Fiches et outils personnalisables accessibles depuis votre compte en ligne sur weka.fr



VEILLE & ACTUALITÉ

Restez informé sur vos sujets et soyez alerté de toute l'actualité du secteur public sur weka.fr



ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE

25 juristes experts du secteur public disponibles pour répondre à toutes vos questions



POUR PLUS D'INFORMATIONS
SCANNEZ CE QR CODE !
ou visitez www.weka.fr

Contactez-nous :



01 53 35 17 17



relation.clientele@weka.fr

Sommaire

- Le mot de l'éditeur p. 4
- Être DGS en 2025 : entre statut précaire et responsabilités durables, par Philippe Jacquemoire p. 5
TRIBUNE
- Décharges de fonctions des DG : ça n'arrive pas qu'aux autres !, par Philippe Pottière-Sperry p. 7
ACTUALITÉ
- La décharge de fonctions : savoir s'y préparer, par Samuel Dyens p. 9
ARTICLE
- Emploi fonctionnel (décharge de fonctions) p. 12
FICHE WEKA
- Quels sont les droits d'un fonctionnaire lorsqu'il est mis fin à son détachement
sur emploi fonctionnel ? p. 17
ACTUALITÉ



LE MOT DE L'ÉDITEUR

Le directeur général des services (DGS) n'est pas un agent comme les autres : occupant un poste à la croisée du politique et de l'administratif, il incarne la mise en œuvre des choix stratégiques des élus et doit bénéficier de leur confiance, à ce titre. Les élections municipales de 2026 s'annoncent ainsi, comme à chaque renouvellement des exécutifs locaux, comme un moment de forte mobilité du DGS. Le changement d'équipe municipale, souvent porteur de nouvelles orientations politiques, entraîne fréquemment des réorganisations administratives et des décisions de décharge de fonctions. Ce phénomène, observé à l'occasion de chaque scrutin local, traduit la volonté des élus de s'entourer de collaborateurs partageant pleinement leur vision et leurs objectifs.

Selon les données, notamment du CNFPT, près de 40 % des DGS des communes de plus de 10 000 habitants changent de poste ou quittent leurs fonctions dans les deux années qui suivent un renouvellement municipal. Ce taux peut atteindre 60 % dans les communes où une alternance politique s'est produite. Ils doivent toutefois assurer la continuité du service public et continuer à travailler avec les agents encore sous leur responsabilité.

Avec ce livre blanc, Éditions WEKA propose aux directeurs généraux de collectivités d'anticiper les éventuels changements liés au renouvellement des équipes municipales de 2026 et leurs conséquences sur leur « statut », à travers un rappel des règles entourant la décharge de fonctions : savoir, c'est déjà se préparer.



Claire DEMUNCK,
Directrice éditoriale, Éditions WEKA



Être DGS en 2025 : entre statut précaire et responsabilités durables

Le directeur général des services (DGS) jongle entre responsabilités XXL et risques juridiques « à gogo », sans filet statutaire. Avec les municipales en ligne de mire, mieux vaut être résilient, endurant et surtout lucide. . . pour ne pas s'oublier au sein d'un métier qui se complique particulièrement.

Un billet sur l'emploi de DGS ? Mais pourquoi ? Après tout, ce métier a été choisi par ceux qui l'occupent et l'idée est déjà bien répandue qu'être directeur général des services, c'est assumer la responsabilité de tout... Polyvalent par nécessité, expert en tout et à toute heure dans l'imaginaire collectif, le DGS doit anticiper, penser, gérer, arbitrer, s'adapter, décider, consoler, accompagner (liste non exhaustive) des collègues, des élus et des projets. Mais ce rôle clé dans les collectivités territoriales s'exerce toujours en 2025 sans statut clair, exposant ces cadres à une précarité juridique croissante.

RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

En effet, la réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics, entrée en vigueur début 2023,

a accentué ce paradoxe. Désormais, le DGS pourrait considérer que chaque décision est susceptible d'alimenter un contentieux imprévisible. Comme le souligne très justement la présidente du SNDGCT, Hélène Guillet, un simple retard administratif, une prime pourtant validée depuis longtemps, un délai de paiement dépassé de quelques jours (des motifs autrefois considérés comme mineurs) deviennent aujourd'hui des dossiers sensibles devant le juge financier.

Résultat : une inquiétude latente s'installe durablement au sein des équipes dirigeantes, contraintes à un exercice de justification *a posteriori* coûteux en temps et en énergie.

Dans ce contexte, la protection fonctionnelle, refusée d'ailleurs pour le contentieux financier, ressemble de plus en plus à une promesse théorique



Philippe Jacquemoire

La protection
fonctionnelle,
refusée
d'ailleurs pour
le contentieux
financier,
ressemble de
plus en plus à
une promesse
théorique
difficile à tenir
en pratique.

difficile à tenir en pratique. Face à l'augmentation des mises en cause individuelles, les collectivités territoriales deviennent extrêmement prudentes. Avec un principal risque : que le principe de précaution administratif se substitue progressivement à l'esprit d'initiative, qu'innover devienne risqué, qu'oser semble audacieux et que prendre une décision s'avère finalement dangereux.

Le sujet s'intensifie encore avec l'approche des municipales de 2026. Pris entre les exigences des élus sortants et les promesses (à venir) des nouveaux candidats, le DGS se doit pourtant d'incarner la neutralité parfaite, tout en mesurant chaque jour qu'il pourrait aisément servir de « fusible politico-managérial ». Une position délicate, dans laquelle il est davantage jugé sur ce qu'il incarne que sur la qualité globale de son travail.

RESPONSABLE DE TOUT, MAIS PROTÉGÉ DE (PRESQUE) RIEN

Plus largement, l'absence persistante d'un cadre juridique précis fixant les missions, droits et responsabilités réelles des directions générales reste incompréhensible. Aujourd'hui encore, seule la jurisprudence – incertaine, mouvante et imprévisible – permet d'apprécier l'étendue réelle de cette responsabilité, notamment concernant la fameuse « rupture de confiance ». Pour combien de temps encore ? À quand un statut défini d'ailleurs en lien direct avec celui des directeurs/collaborateurs de cabinet et des élus ?

Les conséquences pratiques de cette situation complexe se font déjà sentir sur le terrain : prudence renforcée dans les prises de décision et interrogations légitimes sur les risques encourus.

Responsable de tout, mais protégé de (presque) rien : voilà la réalité en 2025 d'une fonction devenue, plus que jamais, délicate à exercer. En attendant une clarification indispensable des conditions d'exercice de leur métier, les DGS

avancent encore, par sens du devoir et/ou obligation. Et toujours avec la passion de délivrer le meilleur service public possible.

Philippe Jacquemoire, Directeur général des services (DGS) de Saint-Paul-lès-Dax, mai 2025



Décharges de fonctions des DG : ça n'arrive pas qu'aux autres !

MUNICIPALES 2026. La décharge de fonctions est la procédure administrative qui consiste à ne pas renouveler ou à mettre fin, prématurément, aux fonctions d'un directeur général de collectivité. Dans beaucoup de têtes, elle inquiète à l'approche des municipales qui pourraient s'accompagner d'un vaste mercato. Mais un encadrement juridique existe et il faut impérativement le connaître comme l'a rappelé une Matinale du SNDGCT 30-48, organisée avec WEKA, le 28 mars 2025, à Nîmes.

Si le sujet de la décharge de fonctions et de la fin de détachement sur emploi fonctionnel n'est pas nouveau pour les directeurs généraux (DGS, DGA et DST) de collectivités, il apparaît particulièrement d'actualité dans la perspective des prochaines élections municipales de mars 2026. Même à un an du scrutin, certains élus décident de se séparer de leur DG, parfois simplement pour « renouveler leur équipe et donner du sang neuf à l'approche de la campagne électorale », entend-on dans certaines villes.

La question se posera avec acuité dans la foulée du prochain scrutin avec des maires nouveaux (ils devraient être nombreux avec *a priori* beaucoup de bascules politiques) ou réélus voulant changer de DGS voire plus largement d'équipe dirigeante.

DES DGS TRÈS DEMANDEURS D'INFORMATIONS

Le 28 mars, la section Gard et Lozère du SNDGCT (Syndicat national des DG de collectivités territoriales) a organisé, à Nîmes avec WEKA, une Matinale consacrée à ce sujet montrant des DGS parfois inquiets et surtout très demandeurs d'informations et de précisions juridiques. Ayant le statut particulier de syndicat professionnel, le SNDGCT s'est structuré depuis la création de la décharge de fonctions en 1984 pour faire face à ces situations et accompagner ses adhérents.

Intervenant à la Matinale de Nîmes, Samuel Dyens, avocat associé au cabinet Goutal, Alibert et Associés, a rappelé les spécificités de l'emploi fonctionnel et le cadre juridique bien particulier régissant



Philippe Pottière-Sperry

la décharge de fonctions que l'autorité territoriale peut décider. Avis aux maires, et en particulier à ceux élus ou réélus en mars 2026 : ils ne peuvent pas faire n'importe quoi. Malgré la difficulté pour lui de traverser cette période, le DG ne doit pas oublier qu'il bénéficie d'un certain nombre de droits.

ARTICULATION DE DEUX DÉLAIS

Encadrée par le Code général de la fonction publique (CGFP, articles L. 544-1 et suivants) mais aussi par la jurisprudence administrative, la procédure comprend tout d'abord un entretien préalable (par le maire impérativement) et l'information de l'assemblée délibérante comme du CNFPT ou du centre de gestion.

Ensuite s'articulent deux délais : la décharge n'intervient qu'après un délai de six mois suivant la désignation de l'autorité territoriale et la fin des fonctions prend effet le premier jour du troisième mois après l'information de l'assemblée délibérante. Samuel Dyens donne ainsi un exemple qui parle à tout le monde : « élection du maire le 27 mars 2026 avec démarrage du délai de six mois, information de l'assemblée délibérante le 27 juillet, expiration du délai de six mois le 28 septembre et possibilité pour le maire de prendre l'arrêté, fin de fonctions sur emploi fonctionnel le 1^{er} octobre ».

QUELS MOTIFS POUR LA DÉCHARGE ?

Le CGFP n'indiquant pas les motifs de fin de détachement, la jurisprudence apporte des précisions importantes, en particulier sur la perte de confiance de l'autorité territoriale. La décision de mettre fin aux fonctions du DG doit ainsi être motivée et cela de façon étayée. L'évoquer ne suffit pas, il faut des éléments attestant de la réalité des faits reprochés au DG. À défaut, le juge a déjà censuré plusieurs cas de perte de confiance justifiée par exemple par le seul fait du changement de l'équipe municipale même en cas de nouvelle orientation politique. « Mais il a aussi retenu plusieurs motifs comme la carence managériale », précise l'avo-

cat. Et de donner quelques illustrations du contrôle du juge : l'erreur manifeste d'appréciation, la sanction déguisée non caractérisée, la dégradation du climat de travail vérifiée par des témoignages concordants, des considérations de fait (absentéisme, absence de coordination des services...). En clair, le juge contrôle surtout la matérialité des faits ou la réalité d'une situation conflictuelle.

UN PROTOCOLE POUR ORGANISER LA PÉRIODE DE TRANSITION

Depuis la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, dite « TFP », pendant le délai de six mois, l'autorité territoriale permet au DG de rechercher une nouvelle affectation. Un protocole d'accord peut être conclu entre eux pour organiser cette période de transition. « Il ne faut pas en avoir peur car son avantage est d'obliger les deux parties à se parler, souligne Samuel Dyens. Le protocole est important mais il ne faut pas y mettre n'importe quoi ». Et de conseiller d'y indiquer : les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du DG, ses obligations en matière de formation et de recherche d'emploi ainsi que la manière dont le maire accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

Ensuite, le DG peut être reclassé, pris en charge par le CNFPT ou le CDG, ou bénéficier d'une indemnité de licenciement ou d'un congé spécial. « Les indemnités de licenciement ont un effet radical avec la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire », insiste l'avocat.

Dans la salle, un DG témoigne du fait qu'une fois la décision prise par l'élu, qu'elle réussisse ou qu'elle échoue, il restera sur sa position et reviendra à la charge. Et de conseiller : « Ça ne sert à rien de se battre contre des moulins et d'abimer sa santé. Mieux vaut que cela ne dure pas trop longtemps ». Une façon de rappeler que cette période particulière est bien souvent très mal vécue par les DG.

Philippe Pottière-Sperry, avril 2025

Malgré la difficulté pour lui de traverser cette période, le DG ne doit pas oublier qu'il bénéficie d'un certain nombre de droits.

La décharge de fonctions : savoir s'y préparer

« *Si vis pacem para bellum* » ! Tel aurait pu être également le titre de cet article. Alors que les élections municipales approchent, et si toutes les décharges de fonctions ne s'opèrent pas dans un contexte aussi belliqueux, c'est souvent parce que les agents concernés maîtrisaient leurs droits – et leurs obligations – dans cette période. Rappel des principales dispositions qui organisent le régime juridique de la décharge de fonctions.

DE QUOI PARLONS-NOUS ?

Aux termes de l'article L. 544-1 du Code général de la fonction publique (CGFP), « il ne peut être mis fin aux fonctions d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel (...) qu'après un délai de 6 mois suivant soit sa nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale ».

À ces deux situations, il convient d'en ajouter une troisième : celle dans laquelle la décharge s'opère à la demande de l'intéressé.

S'agissant de la désignation de l'autorité territoriale, point de départ du délai de 6 mois, elle doit s'entendre comme l'élection du maire, et non du conseil municipal.

QUELLES GARANTIES PROCÉDURALES ?

Entretien préalable. Le CGFP prévoit que la fin de fonctions ne peut intervenir qu'après un entretien avec l'autorité territoriale, ainsi qu'après l'information de l'assemblée délibérante et du CNFPT (pour les catégories A) ou du centre de gestion (CDG).

Sur ces garanties, et spécifiquement sur l'entretien préalable, le juge administratif est particulièrement exigeant (TA Melun, 8 déc. 2023, n° 2008425). Ainsi, la tenue de cet entretien constitue une formalité substantielle, entraînant la nullité de la procédure de décharge en cas de non-respect. Tel est le cas lorsque cet entretien n'a jamais eu lieu préalable-



Samuel Dyens

ment à la décision (CAA Versailles, 28 déc. 2017, n° 15VE01902), ou lorsque la convocation ne précisait pas l'objet de l'entretien (CAA Versailles, 15 sept. 2015, n° 15VE01827) ou encore lorsque l'entretien n'a pas été conduit par le maire *in persona* (TA Montpellier, 14 nov. 2023, n° 2103250). La date de l'entretien devra être obligatoirement visée dans l'arrêté de décharge de fonctions.

Information de l'assemblée. Sur la question de l'information de l'assemblée délibérante, il s'agit également d'une formalité substantielle dans la mesure où elle conditionne la prise d'effet de la décharge de fonctions ; ce qui pose la question de la conciliation entre les différents délais figurant au CGFP.

COMMENT LES DÉLAIS S'ARTICULENT-ILS ?

De nombreuses incompréhensions – et donc difficultés – naissent de la confusion entre les délais prévus à l'article L.544-1 précité.

Il est en effet prévu, d'une part, que la décharge ne peut intervenir qu'après un délai de 6 mois après la nomination de l'agent ou la désignation de l'exécutif, et d'autre part, que la décharge ne prend effet que le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Certains ont, par exemple, imaginé informer l'assemblée délibérante dès après leur élection, et ainsi faire prendre effet à la décharge de fonctions avant l'expiration du délai de 6 mois.

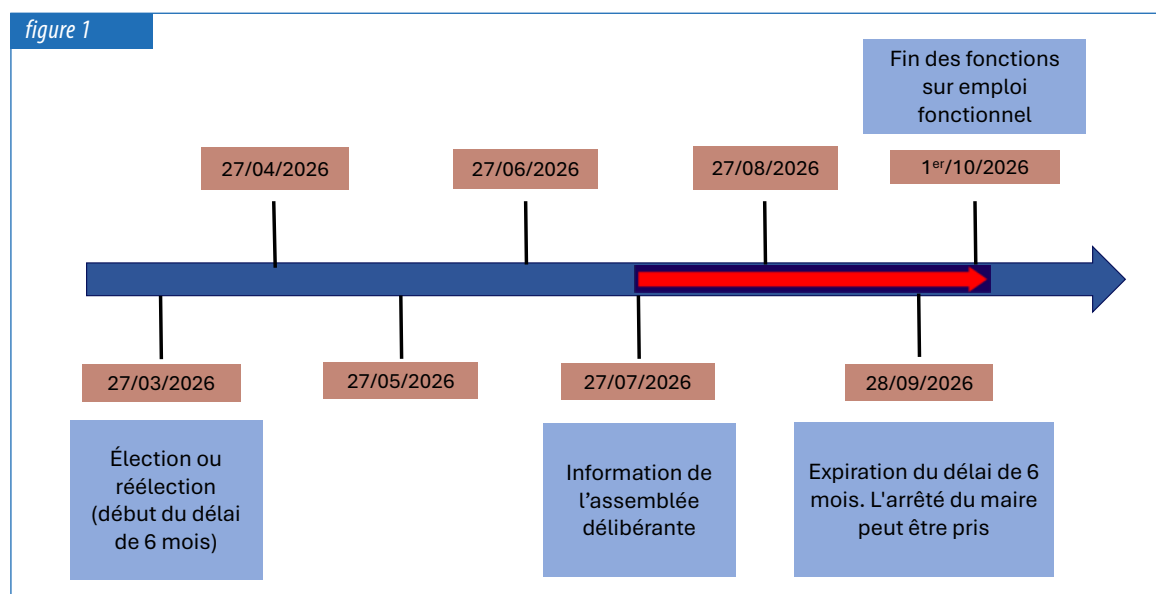
En réalité, ces deux délais ne s'excluent pas ; ils doivent s'articuler car ils constituent là-aussi une garantie pour l'agent concerné.

Ainsi, pour illustrer (*voir figure 1*) : si le maire est élu le 27 mars 2026, la décharge de fonctions ne pourra intervenir que le 28 septembre 2026 (6 mois). L'information de l'assemblée délibérante pourra intervenir le 27 juillet 2026, permettant à la décharge de prendre effet à partir du 1^{er} octobre 2026 soit le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante).

À noter enfin que le « premier jour du troisième mois » ne signifie pas « trois mois », comme on l'entend aussi fréquemment ! Ainsi, dans l'exemple ci-dessus, le premier jour du troisième mois est le 1^{er} octobre ; s'il s'agissait d'un délai de trois mois, il faudrait se caler sur le 27 octobre.

QU'EST-CE QUE LA PERTE DE CONFIANCE ?

La perte de confiance est le motif premier invoqué pour justifier la décharge de fonctions. Pour le dire



simplement, l'invocation de la perte de confiance, sans être étayée un minimum, ne saurait justifier la décharge, même si le juge administratif n'exige pas un degré de précision des faits motivant la décharge équivalent à celui exigé dans une procédure disciplinaire.

Mais la perte de confiance n'est pas un standard qui permettrait de tout justifier. Ainsi, invoquer « la perte de confiance nécessaire au bon fonctionnement des services municipaux » sans préciser les faits sur lesquels se fonde la décision est censuré par le juge pour insuffisance de motivation (CAA Versailles, 28 déc. 2017, n° 15VE01902 ; TA Cergy-Pontoise, 28 oct. 2024, n° 2107863).

En revanche, la motivation fondée sur l'existence d'un comportement brutal et autoritaire créant un contexte de travail dégradé justifie la décharge (CAA Nantes, 2 fév., 2021, n° 19NT01764). Il en va de même lorsqu'est constatée la profondeur des divergences entre le directeur général des services (DGS) et de nombreux agents, ainsi que le climat de suspicion sur les méthodes de ce dernier qui ne lui permettait plus d'assurer le relai de la politique de l'exécutif (CAA Lyon, 7 mars 2024, n° 22LY01568).

Plus largement, des relations dégradées entre le DGS et les adjoints, les empêchant d'exercer normalement leurs missions et leurs délégations justifient une décharge de fonctions, et ce même si les qualités professionnelles du DG ne sont pas en cause (CAA Versailles, 15 sept. 2015, n° 14VE01827).

QUELS SONT LES AUTRES MOTIFS JUSTIFIANT UNE DÉCHARGE ?

La décharge de fonctions peut intervenir, on l'a dit, à la demande de l'agent lui-même, hypothèse qui n'appelle pas d'observation particulière.

La décharge peut aussi intervenir en raison de l'état de santé de l'agent occupant l'emploi fonctionnel. Ainsi, la décharge a été admise lorsque le DGS est en congé de longue maladie pour « burn-out » avec épuisement et état dépressif. Le juge a

pu estimer que cette indisponibilité pour raisons de santé n'était plus compatible avec l'exercice normal des fonctions (CAA Bordeaux, 16 jan. 2024, n° 22BX01811).

QU'EST-CE QUE LE PROTOCOLE DE L'ARTICLE L. 544-3 DU CGFP ?

Créé par la loi du 6 août 2019, ce dispositif – qui est une faculté – permet d'organiser la période de 6 mois afin de la rendre la plus fluide possible. Ce protocole, qui prend acte du principe de la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel, peut notamment porter 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. Attention toutefois à maintenir un volume d'activité professionnelle suffisant pour justifier de la rémunération maintenue à l'agent, la règle du service fait continuant à s'appliquer.

QUELLES SONT LES SUITES DE LA DÉCHARGE DE FONCTIONS ?

Ces suites sont prévues et organisées par le décret n° 88-614 du 6 mai 1988. Il peut s'agir :

- d'un reclassement dans les services de la collectivité,
- d'une prise en charge immédiate par le CNFPT ou le CDG,
- du versement d'une indemnité de licenciement,
- ou de l'attribution d'un congé spécial. Sur le congé spécial, il faut rappeler que celui-ci est de droit en cas de décharge de fonctions si trois conditions sont réunies : compter au moins 20 ans de service valable pour la retraite ; être à moins de 5 ans de l'âge d'ouverture des droits à la retraite ; occuper son emploi depuis 2 ans au moins (D. n° 88-614, art.6).

Samuel Dyens, Avocat associé, Cabinet Goutal, Alibert & Associés (GAA – LDA), WEKA LE MAG #22 – juillet/août 2025

La perte de confiance n'est pas un standard qui permettrait de tout justifier.



Emploi fonctionnel (décharge de fonctions)

L'ESSENTIEL PAR L'ÉDITEUR

La procédure de décharge de fonctions pour les emplois fonctionnels dans l'administration française est encadrée par le Code général de la fonction publique. Elle inclut un entretien préalable, l'information de l'assemblée délibérante et la possibilité pour l'agent de consulter son dossier. La décision doit être motivée et un protocole de transition de 6 mois est prévu. En cas de fin de fonctions, l'agent peut être reclassé, pris en charge par le CNFPT ou le CDG, ou bénéficier d'une indemnité de licenciement ou d'un congé spécial.

- Quelle est la procédure à suivre pour mettre fin aux fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel ?
- Quels sont les droits d'un agent après la fin de ses fonctions sur un emploi fonctionnel ?
- Comment est calculée l'indemnité de licenciement pour un fonctionnaire déchargé de ses fonctions ?

Le fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel peut se voir décharger de fonctions en cours de détachement ou au terme de celui-ci, en cas de refus de renouvellement de la part de l'autorité territoriale.

La décharge de fonctions intervient généralement lors d'une alternance politique, mais peut résulter d'autres motifs (indisponibilité physique, faute disciplinaire, perte de confiance).

Quelles sont les modalités de la fin de fonctions dans l'emploi fonctionnel lorsqu'elle est à l'initiative de la collectivité ?

► 1. - La procédure à suivre

En vertu des [articles L. 544-1 à L. 544-16 du Code général de la fonction publique](#) (CGFP), la fin de fonctions dans l'emploi fonctionnel est soumise à une procédure comportant des garanties minimales qu'il convient de respecter afin d'éviter toute illégalité. Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois fonctionnels qu'après un délai de 6 mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.

L'entretien préalable

La fin des fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel est précédée d'un entretien avec l'autorité territoriale.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne précisant les conditions dans lesquelles doit avoir lieu l'entretien ainsi que les formes et délais de la convocation de l'intéressé, il incombe à l'autorité territoriale de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé.

L'information de l'assemblée délibérante et du CNFPT ou du CDG

L'information de l'assemblée délibérante constitue une formalité substantielle préalable à la prise d'effet de la décision mettant fin aux fonctions.

Cependant, il n'existe aucune modalité particulière pour l'accomplissement de cette formalité.

L'information doit également être faite auprès du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou du centre de gestion (CDG).

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

La consultation de la CAP n'est pas requise préalablement à la décision mettant fin aux fonctions d'un agent occupant un emploi fonctionnel ([CE, 3 nov. 2014, n° 371115](#)).

La communication du dossier à l'agent

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, la décision de l'autorité territoriale mettant fin au détachement dans l'emploi fonctionnel doit être précédée de l'invitation adressée à l'intéressé de prendre connaissance de son dossier administratif et de se faire assister, comme en matière disciplinaire, d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

L'obligation de motivation de la décision de fin de fonctions

La décision de mettre fin aux fonctions de l'agent occupant un emploi fonctionnel entre dans le champ d'application de l' [article L. 211-2 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.

La mise en œuvre d'un protocole pendant le délai de 6 mois avant la fin des fonctions

L' [article L. 544-3 du Code général de la fonction publique](#) renforce les obligations des autorités territoriales en cas de décharge de fonctions d'un fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel. Pendant le délai de 6 mois prévu aux [articles L. 544-1](#) et [L. 544-2](#) , l'autorité territoriale permet à l'agent concerné de rechercher un nouveau poste. L'agent peut mobiliser à cette fin les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser la période de transition de 6 mois avant la fin des fonctions. 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.

► 2. - Les conséquences de la fin de fonctions sur emploi fonctionnel

En application de l' [article L. 544-4 du Code général de la fonction publique](#) , lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade, celui-ci peut demander à la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel soit à être reclassé, soit à être directement pris en charge par le CNFPT ou le CDG, soit à bénéficier du congé spécial, soit à percevoir une indemnité de licenciement.

Le maintien en surnombre et la prise en charge

En application [des articles L. 542-4](#) et [L. 542-5](#) du Code général de la fonction publique, l'agent est maintenu en surnombre dans sa collectivité pendant une durée d'un an et est rémunéré par cette dernière.

À l'issue de l'année de maintien en surnombre, le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT.

Néanmoins, le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai.

Durant la prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du centre de gestion ou du CNFPT.

Pendant cette période, des missions peuvent lui être confiées, y compris dans le cadre d'une mise à disposition.

Tout emploi vacant correspondant à son grade lui est proposé. L'agent est également tenu informé des emplois créés ou déclarés vacants par l'instance de gestion.

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 de jouissance immédiate d'une pension.

L'agent perçoit « *la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade* » ([CGFP, art. L. 542-15](#)) ; seuls lui sont donc statutairement garantis les éléments obligatoires de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence et supplément familial de traitement (SFT).

Cette rémunération est dégressive : moins 10 % chaque année à partir de la deuxième année.



Le fonctionnaire territorial pris en charge qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein est radié des cadres d'office et admis à la retraite.

L'indemnité de licenciement

Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut choisir le bénéfice de l'indemnité de licenciement en application de l' [article L. 544-6 du Code général de la fonction publique](#) et du [décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#) relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux.

L'indemnité est au moins égale à une année de traitement, selon l'âge et la durée de service dans la fonction publique territoriale.

Pour bénéficier de cette indemnité, l'intéressé doit formuler 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 de gestion ou le CNFPT.

L'indemnité est payable en totalité, dans les 3 mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande.

Le bénéficiaire de l'indemnité rompt tout lien avec la fonction publique territoriale.

La prise de congé spécial

En vertu des [articles L. 544-11 à L. 544-16 du Code général de la fonction publique](#) et du [décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#), le fonctionnaire qui s'est vu déchargé de ses fonctions peut également bénéficier d'un congé spécial de droit d'une durée maximale de 5 ans.

La demande du congé spécial peut être présentée par l'agent dès la fin de son détachement sur l'emploi fonctionnel et jusqu'au terme de la période de prise en charge.

Il est accordé de droit par la collectivité dans laquelle le fonctionnaire occupait l'emploi fonctionnel, y compris lorsque la demande est présentée pendant la prise en charge, si le fonctionnaire qui en fait la demande compte au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension, est à moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et occupe son emploi depuis 2 ans au moins ([D. n° 88-614, 6 mai 1988, art. 6](#)).

L'agent en congé spécial perd tout droit à avancement mais bénéficie des revalorisations indiciaires de son grade.

La rémunération de l'agent demeure à la charge de la collectivité au sein de laquelle il occupait l'emploi fonctionnel de direction.

L'agent 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. Lorsque le fonctionnaire en congé spécial exerce, pendant le congé spécial, une activité rémunérée, la rémunération 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'ils sont supérieurs 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 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.

Le congé spécial prend fin au plus tard à la fin du mois au cours duquel l'agent réunit les conditions requises pour obtenir la liquidation de ses droits à pension à taux plein ou au plus tard à la fin de la cinquième année après la date où il a été accordé.

Outil

[Arrêté de fin de détachement](#)

Ce modèle d'arrêté vous guide concernant la fin de détachement de vos employés.

Outil

[Lettre de convocation à entretien préalable à une fin de détachement sur emploi fonctionnel](#)

Ce modèle de lettre de convocation vous guide concernant la convocation de votre employé, visé par une fin de détachement, à un entretien préalable.

NOTRE CONSEIL

Envoyez la convocation à l'entretien préalable en recommandé avec accusé de réception ou remettez celle-ci en main propre contre décharge à l'intéressé. Il n'y a pas de délai prévu par les textes. À l'instar d'autres types de procédure (discipline...), il est recommandé d'accorder un délai raisonnable entre la convocation et l'entretien afin que l'agent puisse préparer ce dernier.

ÉVITEZ LES ERREURS

N'omettez pas de rembourser les charges sociales liées à la rémunération de l'agent pendant 2 ans s'il retrouve un poste dans une autre collectivité au cours de la prise en charge.

FAQ

Qui prend en charge financièrement les agents privés d'emplois ?

Pendant la prise en charge, la collectivité verse une contribution au centre de gestion ou au CNFPT.

Pour les collectivités non affiliées au CDG, la contribution s'élève à :

- deux fois le montant des traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales durant les 2 premières années ;
- une fois ce montant pendant les 2 années suivantes ;
- les trois quarts de ce montant au-delà des 4 premières années.

Pour les collectivités affiliées au CDG obligatoirement ou volontairement depuis au moins 3 ans à la date de suppression de l'emploi, la contribution s'élève à :

- une fois et demie le montant des traitements bruts augmentés des cotisations sociales les 2 premières années ;
- une fois ce montant la troisième année ;
- les trois quarts de ce montant au-delà des 3 premières années.

À combien s'élève l'indemnité de licenciement suite à une décharge de fonctions ?

Le montant de l'indemnité de licenciement est égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Ce montant est majoré de 10 % en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de 50 ans. Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à une année ni supérieur à 2 années de traitement.

Lorsque le bénéficiaire 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 37,5 annuités de services effectifs, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement (D. n° 88-614, 6 mai 1988, art. 2).

ALLER PLUS LOIN

Références juridiques

- [Code des relations entre le public et l'administration](#) , article L. 211-2
- Code général de la fonction publique, [articles L. 412-5 à L. 412-7](#) , [L. 542-4 et L. 542-5](#) , [L. 542-15](#) , [L. 544-1 à L. 544-16](#)
- Décret n° 88-614 du 6 mai 1988 relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux, [articles 2 et 6](#)
- [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
- [CE, 3 novembre 2014, n° 371115](#)



OUTILS ET MODÈLES À TÉLÉCHARGER (2)

Arrêté de fin de détachement (réf : dtou10256)

Lettre de convocation à entretien préalable à une fin de détachement sur emploi fonctionnel (réf : dtou10258)

FICHE ASSOCIÉE (1)

Emploi fonctionnel (généralités) (réf : 5922)

Quels sont les droits d'un fonctionnaire lorsqu'il est mis fin à son détachement sur emploi fonctionnel ?

Le détachement sur emploi fonctionnel représente une étape importante dans la carrière d'un fonctionnaire territorial, lui permettant d'exercer des responsabilités de direction au sein d'une collectivité. Cependant, cette situation n'est jamais définitive et peut prendre fin à l'initiative de l'autorité territoriale employeuse. Cette décision, qui constitue une décharge de fonctions, peut survenir pour diverses raisons, et soulève des questions cruciales concernant les droits du fonctionnaire et les obligations de l'administration.

Comprendre les mécanismes juridiques et les garanties offertes devient essentiel pour anticiper et gérer sereinement cette transition professionnelle, notamment à l'approche des élections municipales 2026 qui pourraient s'accompagner d'un vaste mercato.

LES FONDEMENTS JURIDIQUES ET LES MOTIFS DE FIN DE DÉTACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

La fin de détachement sur emploi fonctionnel s'inscrit dans un cadre juridique précis, principa-

lement défini par le Code général de la fonction publique (CGFP). Le détachement sur emploi fonctionnel, prévu aux articles L. 531-1 et suivants du CGFP, constitue une position administrative particulière qui permet au fonctionnaire d'exercer des fonctions de direction tout en conservant ses droits dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Cette position se distingue du détachement classique par son caractère temporaire et révocable, lié à la nature même des responsabilités exercées.

L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour mettre fin au détachement, sans

avoir à justifier sa décision par des motifs disciplinaires. Cette prérogative découle du principe selon lequel les emplois fonctionnels requièrent une relation de confiance entre l'élu et le fonctionnaire détaché. Toutefois, cette liberté de décision n'est pas absolue et doit respecter certaines formes procédurales, notamment en matière de préavis et de motivation de la décision lorsque celle-ci intervient avant le terme prévu du détachement.

LES MOTIFS LÉGITIMES DE CESSATION DU DÉTACHEMENT

L'autorité territoriale peut décider de mettre fin au détachement pour plusieurs raisons qui reflètent l'évolution des besoins de la collectivité ou des changements dans l'équipe dirigeante. Un changement de majorité politique constitue souvent un motif de fin de détachement, les nouveaux élus souhaitant s'entourer de collaborateurs en phase avec leur projet politique. Cette situation, fréquente dans la fonction publique territoriale, illustre la dimension politique inhérente aux emplois fonctionnels.

Les restructurations administratives représentent également un motif légitime de fin de détachement. Lorsqu'une collectivité procède à une réorganisation de ses services, certains emplois fonctionnels peuvent être supprimés ou leurs missions

redéfinies, justifiant la fin du détachement du titulaire. De même, une évaluation défavorable des performances du fonctionnaire détaché, bien que plus délicate à invoquer, peut conduire l'autorité territoriale à reconsidérer l'opportunité du maintien en fonctions. Dans tous les cas, la décision doit respecter les principes généraux du droit administratif et ne pas constituer une mesure de rétorsion ou de discrimination.

LES GARANTIES STATUTAIRES DU FONCTIONNAIRE DÉTACHÉ

Le fonctionnaire, dont le détachement prend fin, bénéficie de garanties substantielles qui

visent à préserver ses droits acquis et à faciliter sa réinsertion professionnelle. Le principe fondamental réside dans le droit au reclassement dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, avec conservation de l'ancienneté et des droits à avancement acquis pendant la période de détachement. Cette garantie constitue le socle de la sécurité juridique offerte aux fonctionnaires acceptant un détachement sur emploi fonctionnel.

L'administration d'origine a l'obligation de proposer au fonctionnaire un poste correspondant à son grade et à ses compétences. Cette obligation de reclassement ne se limite pas à une simple formalité : elle implique une recherche active de postes disponibles et appropriés, en tenant compte des qualifications et de l'expérience acquise par le fonctionnaire pendant son détachement. Le refus de proposer un reclassement adapté ou proposer des postes manifestement inadéquats peut constituer une faute de l'administration, susceptible d'engager sa responsabilité.

LES MODALITÉS PRATIQUES DU RETOUR DANS LE CADRE D'EMPLOIS D'ORIGINE

La procédure de retour dans le cadre d'emplois doit respecter certaines étapes qui garantissent les droits du fonctionnaire tout en permettant une transition organisée. L'administration d'origine dispose généralement d'un délai de six mois pour proposer une affectation, délai pendant lequel le fonctionnaire peut être maintenu en surnombre si nécessaire. Cette période transitoire permet d'identifier les postes disponibles et d'organiser les éventuelles formations complémentaires nécessaires à la prise de poste.

Le fonctionnaire conserve pendant cette période l'intégralité de ses droits statutaires, notamment en matière de rémunération et de protection sociale. Si l'administration d'origine ne parvient pas à proposer un poste correspondant au grade du fonctionnaire, elle doit explorer les possibilités de détachement auprès d'autres administrations ou de

L'administration d'origine a l'obligation de proposer au fonctionnaire un poste correspondant à son grade et à ses compétences.

mise à disposition. Cette démarche témoigne de l'engagement de l'administration publique à assurer la continuité de carrière de ses agents, même dans des situations de transition difficiles.

La situation peut parfois se complexifier lorsque le fonctionnaire souhaite rester dans la collectivité territoriale où il était détaché, mais sur un poste différent. Dans ce cas, les possibilités de mutation interne doivent être examinées, en tenant compte des postes vacants et des compétences du fonctionnaire. Cette approche flexible permet souvent de trouver des solutions satisfaisantes pour toutes les parties, en valorisant l'expérience acquise pendant le détachement.

La fin d'un détachement sur emploi fonctionnel à l'initiative de l'autorité territoriale, bien qu'elle puisse constituer une épreuve professionnelle, s'inscrit dans un cadre juridique protecteur qui garantit les droits fondamentaux du fonctionnaire. Les mécanismes de reclassement et les obligations pesant sur l'administration d'origine témoignent de la volonté du législateur de concilier les nécessités du service public avec la sécurité de carrière des agents.

Pour les fonctionnaires concernés, la compréhension de ces droits et procédures permet d'aborder cette transition avec davantage de sérénité, en sachant que leur parcours professionnel reste sécurisé. Pour les DRH territoriaux, la maîtrise de ces dispositifs constitue un enjeu majeur pour accompagner efficacement les agents dans ces moments charnières de leur carrière, tout en respectant les contraintes organisationnelles de leur collectivité. Cette approche collaborative et respectueuse des droits de chacun contribue à maintenir la confiance nécessaire au bon fonctionnement du service public territorial.

Rédaction Weka, juin 2025

Cette approche collaborative et respectueuse des droits de chacun contribue à maintenir la confiance nécessaire au bon fonctionnement du service public territorial.



INTÉGRAL Ressources humaines

Une solution conçue pour répondre de manière opérationnelle à toutes vos problématiques et sécuriser vos prises de décision



+ de 1 000

Fiches pratiques et méthodologiques



+ de 500

Outils et modèles opérationnels



+ de 3 000

DRH des collectivités et établissements publics nous font confiance



RESSOURCES NUMÉRIQUES

Fiches et outils personnalisables accessibles depuis votre compte en ligne sur weka.fr



VEILLE & ACTUALITÉ

Restez informé sur vos sujets et soyez alerté de toute l'actualité du secteur public sur weka.fr




ASSISTANCE TÉLÉPHONIQUE


25 juristes experts du secteur public disponibles pour répondre à toutes vos questions



POUR PLUS D'INFORMATIONS
SCANNEZ CE QR CODE !
ou visitez www.weka.fr

Contactez-nous :

 01 53 35 17 17

 relation.clientele@weka.fr

L'accompagnateur au quotidien des décideurs publics

Depuis 40 ans, WEKA met son savoir-faire au service des professionnels des collectivités territoriales et de la fonction publique.

Nous apportons des réponses pratiques et concrètes issues de l'expérience d'experts publics à leurs problématiques quotidiennes, dans les domaines d'intervention suivants :

- Marchés publics
- Finances & comptabilité
- Ressources humaines
- Services à la population
- Culture & communication
- Aménagement des territoires
- Gouvernance locale
- Éducation
- Action sociale
- Santé



Copyright © Éditions WEKA – Tous droits réservés. Juillet 2025
Toute reproduction ou diffusion partielle ou intégrale des articles de ce numéro est interdite sans le consentement écrit et préalable des Éditions WEKA
Graphiste : Christian LE GALL
Éditrice : Mariam EL HABIB

Éditions WEKA – Pleyad 1 – 39, boulevard Ornano
93288 Saint-Denis Cedex
Tél. : 01 53 35 17 17 – Fax : 01 53 35 17 01
Site internet : www.weka.fr