

Les décharges de fonctions la prise en charge, le licenciement, le congé spécial

L'ESSENTIEL

A la fin du détachement, l'agent est obligatoirement reclassé dans un emploi de son grade au sein de sa collectivité d'origine, s'il existe un poste vacant. En l'absence de poste vacant, trois possibilités s'offrent à lui : le reclassement, le congé spécial et l'indemnité de licenciement.

Le maintien en surnombre et le reclassement

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel et que la collectivité ne possède pas sur son tableau des effectifs 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 bénéficier du congé spécial, soit à percevoir une indemnité de licenciement.

Si un emploi vacant correspondant au grade de l'agent existe au sein de la collectivité, la collectivité, doit obligatoirement réintégrer l'agent sur ce poste. Si l'agent refuse l'emploi proposé, il sera placé en disponibilité d'office et devra attendre la prochaine vacance d'emploi correspondant à son grade. (articles L.513-21, L.513-22, L.513-24, L.513-26, L.513-11 du Code Général de la Fonction Publique.

En revanche, s'il n'existe aucun emploi vacant correspondant au grade de l'agent, un courrier doit être effectué à l'agent afin de lui faire connaître les choix entre :

- Le reclassement
- Le maintien en surnombre puis la prise en charge par le CDG ou le CNFPT en tant que Fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE).
- L'indemnité de licenciement,
- Le congé spécial.

Ces dispositions s'appliquent à la collectivité d'accueil y compris dans le cas d'un fonctionnaire détaché d'une autre collectivité territoriale ou d'une autre fonction publique.

Le surnombre

En l'absence d'emploi vacant correspondant à son grade dans sa collectivité ou établissement d'origine, l'agent peut demander à être maintenu en surnombre dans la collectivité ou établissement où il occupait l'emploi fonctionnel. En général, le placement en surnombre prendra effet à la même date que la fin du détachement sur emploi fonctionnel.

Cette période de maintien en surnombre dure 1 an maximum, avant une éventuelle prise en charge par le CDG ou le CNFPT (selon le grade).

Cependant, tout fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut demander à ce que la durée du maintien en surnombre soit écourtée pour être pris en charge plus rapidement par le Centre de Gestion. Il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant celle-ci.

Ce sont alors les dispositions des articles L.542-4 et L.542-5 du CGFP qui s'appliquent.

Durant l'année de surnombre, l'agent est en position d'activité et conserve ses droits à avancement et peut être placé en congé ou dans une position administrative autre que l'activité.

L'agent perçoit la rémunération afférente à son grade (traitement + SFT), le régime indemnitaire lié à l'exercice de ses fonctions est suspendu (CAA Douai du 4 mars 2010 n° 08DA00368).

La collectivité d'accueil doit en outre continuer de chercher à reclasser l'agent, auprès d'autres employeurs publics en saisissant sur le site www.emploi-territorial.fr.

La collectivité est tenue de proposer à l'agent en priorité tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade.

Le statut de FMPE (Fonctionnaire momentanément privé d'emploi)

A l'issue de l'année de surnombre, si aucun poste n'a pu lui être trouvé, l'agent est pris en charge soit par le CDG, soit par le CNFPT (pour les agents A+) en application de l'article L.542-7 du CGFP.

Durant la période de prise en charge, l'agent est rémunéré par le CDG ou le CNFPT (selon le grade). L'agent perçoit alors la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade (exclusion du régime indemnitaire sauf si des missions lui sont confiées) à hauteur de 100 % la première année de prise en charge. Depuis la loi du 6 août 2019, cette rémunération est ensuite réduite dès la deuxième année de prise en charge, de 10 % chaque année dans les conditions de l'article L.542-15 du CGFP. Une fois que l'agent ne perçoit plus de rémunération, il peut être licencié par le CDG ou le CNFPT (selon le grade) soit 10 ans après sa prise en charge, soit lorsqu'il a atteint l'âge légal de la retraite et qu'il a l'ensemble des cotisations retraite.

La rémunération nette perçue par le fonctionnaire est réduite du montant des autres rémunérations nettes qu'il pourrait percevoir au titre du cumul d'activités.

Durant cette période de prise en charge, le CDG ou le CNFPT peut confier des missions à l'agent y compris dans le cadre de la mise à disposition. Le fonctionnaire peut bénéficier alors du régime indemnitaire correspondant à son grade en vigueur dans le CDG ou le CNFPT et peut bénéficier d'un complément de rémunération versée par la collectivité ou l'établissement où l'agent est mis à disposition (Article 9 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008).

Le licenciement

Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut choisir le bénéfice de l'indemnité de licenciement en application des articles L.544-4, L.544-6 du Code Général de la Fonction Publique et des articles 1 à 5 du décret 88-614 du 6 mai 1988 modifié.

Pour bénéficier de cette indemnité, l'agent doit formuler sa demande dans un délai de 1 mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la décision de l'autorité territoriale mettant fins à ses fonctions. Pour ce faire, le courrier doit lui préciser les délais.



En cas de licenciement, l'agent dispose d'un droit à indemnité dont le montant est égal à un mois de traitement indiciaire net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, par annuité de services effectifs, majoré de 10 % en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de 50 ans.

L'indemnité ne peut être inférieure à une année ni supérieure à deux années de traitement.

Cette indemnité est à la charge de la collectivité ayant mis fin à l'emploi fonctionnel. Elle est payable en totalité, dans les 3 mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande.

Pour le calcul de l'indemnité, on note que :

- Les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local, et qui n'ont pas déjà été retenus pour le versement d'une indemnité de licenciement.
- Les services effectués à temps non complet ou à temps partiel sont pris en compte, pour leur durée effective.
- Tout autre service, civil ou militaire, n'entre pas en ligne de compte.
- Le mois de traitement, est égal au dernier traitement indiciaire mensuel, net des retenues pour pension et cotisations de sécurité sociale, et augmenté, s'il y a lieu, de l'indemnité de résidence, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Lorsque l'agent opte en fin de détachement sur l'emploi fonctionnel pour un licenciement, il perd le bénéfice immédiat de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) versée par son employeur aux agents involontairement privés d'emploi (CE, 6 novembre 2013, n° 365654).

Le congé spécial

Le fonctionnaire territorial qui occupe un emploi de direction bénéficie d'un dispositif spécifique de cessation définitive de fonctions et de sortie de la fonction publique. Ce congé est soit sur autorisation soit de droit.

Les bénéficiaires :

Seuls les agents occupant des emplois fonctionnels mentionnés à l'article L.412-6 du Code Général de la Fonction Publique.

Cela concerne les emplois de :

- 1° Directeur général des services et, lorsque l'emploi est créé, directeur général adjoint des services des départements et des régions ;
- 2° Directeur général des services, directeur général adjoint des services des communes de plus de 2 000 habitants ;
- 3° Directeur général des services techniques ou directeur des services techniques des communes de plus de 10 000 habitants ;
- 4° Directeur général, directeur général adjoint des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- 5° Directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- 6° Directeur général adjoint d'établissements publics dont la liste est fixée par décret ainsi que directeur général, directeur général adjoint et directeur de délégation du centre national de la fonction publique territoriale ;
- 7° Directeur général et directeur général adjoint des services de mairie d'arrondissement de Paris, Lyon ou Marseille, sur proposition du maire d'arrondissement ;
- 8° Directeur départemental, directeur départemental adjoint des services d'incendie et de secours.



Les modalités d'octroi :

Le fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel mentionné à l'article L.412-6 du CGFP doit, dans tous les cas de figure, demander l'octroi du congé spécial :

- De droit lorsqu'elle met fin au détachement du fonctionnaire territorial dans l'un des emplois fonctionnels mentionnés ci-dessus de la collectivité ou l'établissement.
(Articles L.544-10 et L.544-11 du CGFP).

La demande de congé spécial de droit peut être présentée par le fonctionnaire territorial à la collectivité ou à l'établissement public dans lequel il occupait un emploi fonctionnel, dès la fin de son détachement sur cet emploi et jusqu'au terme de la période de prise en charge par le Centre National de la Fonction Publique (CNFPT) ou le Centre de Gestion (CDG). (Article L544-12 du CGFP).

Le congé spécial de droit est accordé au fonctionnaire déchargé de fonctions qui en fait la demande, à condition qu'il remplisse deux conditions cumulatives :

- Être à moins de 5 ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite
- Compter au moins 20 ans de services civils valables pour le calcul de ses droits à pension.

La durée :

La durée maximale d'un congé spécial est de cinq ans (Article L.544-14 du CGFP)

Le fonctionnaire est admis à la retraite :

- Au cours de son congé au plus tard à la fin du mois au cours duquel il réunit les conditions requises pour obtenir la liquidation de ses droits à pension à taux plein (Article L.544-13 du CGFP).
- D'office à l'issue des 5 années du congé spécial (Article L.544-16 du CGFP).

Le congé spécial prend fin lorsque le fonctionnaire atteint la limite d'âge (67 ans) et au plus tard à la fin de la cinquième année après la date où il a été accordé. L'agent est alors mis d'office à la retraite. Toutefois, le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé spécial de droit octroyé pendant la prise en charge, est mis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel il réunit les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate à taux plein.

Le fonctionnaire perçoit, pendant le congé spécial, une rémunération égale au montant du traitement indiciaire (indice détenu dans son grade) atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, le cas échéant. Il ne perçoit ni la NBI, ni du régime indemnitaire.

Cette rémunération est versée par la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel.

L'agent FMPE peut solliciter un congé spécial dont le coût sera à la charge de la collectivité ou l'établissement d'origine.

Lorsque le fonctionnaire en congé spécial exerce, pendant celui-ci, une activité rémunérée, la rémunération perçue et réduite comme suit :

Emoluments perçus au titre du cumul d'activité	Réduction de la rémunération
>½ rémunération	- 1/3
>2/3 rémunération	-1/2
>100 % rémunération	-2/3
>125 % rémunération	-100 %
Dans tous les cas où les émoluments sont versés par une administration, une entreprise publique, un office, un établissement ou organisme public, ou un organisme privé chargé d'une mission de service public.	-100 %
Dans le cadre de ce cumul d'activités, étant toujours fonctionnaire, il doit respecter ses obligations notamment en termes de déontologie, et s'expose ainsi à des sanctions en cas de non-respect desdites obligations.	

A noter :

Au début de chaque semestre, le bénéficiaire doit informer l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou qu'il a exercées au cours du semestre précédent, en précisant l'identité de l'employeur et le montant des émoluments (article 9 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988).

LA FAQ

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

L'article 9 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988, précise que le temps passé en congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension. Pendant cette période, les cotisations salariales et patronales doivent être acquittés à la CNRACL.

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

Si l'article 8 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 fait obstacle à ce qu'un fonctionnaire territorial placé en position de congé spécial bénéficie, dans cette position, de l'avancement prévu par les dispositions statutaires applicables aux membres du corps auquel il appartient, ni ces dispositions ni aucune autre disposition législative ou réglementaire n'excluent que ce fonctionnaire bénéficie des évolutions indiciaires du traitement correspondant à l'échelon, à la classe et au grade qu'il avait atteint à la date de sa mise en congé.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [Décret n° 88-614 du 6 mai 1988 pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux.](#)
- [Décret n° 2023-1381 du 28 décembre 2023 modifiant les règles applicables aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.](#)
- [Articles L.544-10 et suivants du Code Général de la Fonction Publique](#)





L'assistance statutaire

Service juridique
juriste@cdg14.fr
02 31 15 50 20



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Service carrières

service.carrieres@cdg27.fr
02 32 30 35 13



L'assistance statutaire

Service Juridique et Documentation
cdg50@cdg50.fr
02 33 77 89 00



Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières

emploi@cdg61.fr



L'assistance statutaire

Service juridique et documentation
Juristes / Conseillers statutaires
service.juridique@cdg76.fr
02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE