

Emplois fonctionnels

Références

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des Administrateurs Territoriaux.

Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des Attachés Territoriaux.

Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés portant dispositions statutaires à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Décret n°88-545 du 6 mai 1988 relatif au recrutement direct dans certains emplois de la Fonction Publique Territoriale, en application de l'article 47 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

Décret n°2001-536 du 20 juin 2001 modifiant certaines dispositions relatives à la Fonction Publique Territoriale

Décret n°2007-1828 du 24 décembre 2007 portant modification des dispositions applicables à certains emplois de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés et de certains statuts particuliers de cadres d'emplois de catégorie A de la fonction publique territoriale.

Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Dates de modification

11 février 2008 par le décret n°2007-1828 du 24 décembre 2007

1er septembre par le décret n°2008-654 du 2 juillet 2008

Définition

Les emplois fonctionnels sont des emplois administratifs et techniques de direction qui ne constituent pas de cadres d'emplois et ne sont accessibles que par détachement de fonctionnaires de catégorie A et A+. Par dérogation, les communes et EPCI de plus de 80 000 habitants peuvent recruter directement des agents non titulaires sur ces emplois. Ceux-ci ne peuvent être titularisés dans ces emplois.

La voie normale de recrutement est le détachement de fonctionnaires qui restent soumis à leur statut particulier. Ils ne sont donc pas dotés d'un statut particulier mais seulement de dispositions statutaires particulières.

Les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints sont chargés de diriger l'ensemble des services de l'établissement et d'en coordonner l'organisation sous l'autorité du maire ou du président du conseil d'administration.

Strate démographique

Les emplois susceptibles d'être pourvus par cette voie sont expressément énumérés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984. Ils doivent relever de collectivités dont les strates démographiques sont d'une certaine importance :

- ◆ **Les communes de plus de 2000 habitants :** la détermination du seuil démographique est la population totale.
- ◆ **Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants :** les communautés d'agglomération et les communautés de communes sont assimilées à des communes dont la population est égale à la somme des populations des communes regroupées.
- ◆ **Les syndicats :** la détermination des seuils démographiques n'est pas régie par la simple addition de la population du territoire syndical.

En effet, pour les syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales et de groupements de ces collectivités, le seuil démographique est effectué en fonction des compétences exercées, de l'importance du budget et du nombre et de la qualification des agents à encadrer qui doivent correspondre à une commune de 10.000 habitants et plus.

- ◆ **Les centres communaux et intercommunaux d'action sociale :** conformément à l'article L. 123-6 du code de l'action sociale et des familles, le CCAS et le CIAS sont des établissements publics administratifs administrés par un conseil d'administration. Un CCAS ou un CIAS peut, dès lors sous certaines conditions, créer des emplois de directeurs généraux des services dès lors qu'ils sont assimilables à des communes de plus de 10 000 habitants.

Au même titre que les syndicats intercommunaux, le seuil démographique s'apprécie par assimilation aux communes selon trois critères : l'importance du budget de fonctionnement, le nombre et la qualification des agents à encadrer.

Liste des emplois concernés

Tableau des emplois fonctionnels pouvant être créés au sein des communes et des établissements assimilés et des grades pouvant occuper ces emplois de Direction

Article 1,2,6 et 7- Décret n°87-1101

EMPLOIS	NOMBRE D'HABITANTS		NOMBRE D'HABITANTS		NOMBRE D'HABITANTS		NOMBRE D'HABITANTS		NOMBRE D'HABITANTS	
	2 000 à 10.000 (COMMUNES)*	10.000 à 20.000 (COMMUNES)	10.000 à 20.000 (EPCI)	20.000 à 40.000 (COMMUNES et EPCI)	40.000 à 80.000 (COMMUNES et EPCI)	80.000 à 150.000 (COMMUNES et EPCI)	150.000 à 400.000 (COMMUNES et EPCI)	+ de 400.000 (COMMUNES et EPCI)		
EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION	Directeur** Attaché hors classe	Directeur** Attaché hors classe	Directeur ** Attaché hors classe	Directeur ** Attaché hors classe	Administrateur Directeur**	Administrateur	Administrateur	Administrateur		
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	Attaché principal Attaché	Attaché principal Attaché	Attaché principal Attaché	Attaché principal Attaché	Attaché hors classe					
DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DES SERVICES		Directeur** Attaché hors classe Attaché principal Attaché		Directeur** Attaché hors classe Attaché principal Attaché	Administrateur Directeur** Attaché principal Attaché	Administrateur Directeur** Attaché hors classe Attaché principal Attaché	Administrateur Directeur** Attaché hors classe	Administrateur		
EMPLOIS TECHNIQUES DE DIRECTION		Ingénieur principal Ingénieur	Ingénieur principal Ingénieur	Ingénieur principal Ingénieur						
DIRECTEUR DES SERVICES TECHNIQUES										
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES TECHNIQUES					Ingénieur en chef Ingénieur principal	Ingénieur en chef	Ingénieur en chef	Ingénieur en chef		

(*) Le titulaire du grade de secrétaire de mairie peut être détaché sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services des communes de plus de 2000 habitants

(**) Le grade de directeur ne peut être créé que dans les communes et EPCI assimilés de plus de 10.000 habitants (art.2 Décret n°87-1099)

EPCI et autres:

Les communautés urbaines et leurs principales villes centres, les communautés d'agglomération, les communautés d'agglomération nouvelle, les syndicats d'agglomération nouvelle et les communautés de communes sont assimilés à des communes dont la population serait égale à la somme des populations des communes regroupées.

Les syndicats intercommunaux et les syndicats mixtes exclusivement composés de collectivités territoriales et de groupements de ces collectivités dont les compétences, l'importance du budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer le permettent, sont assimilés à des communes de plus de 10.000 habitants.

Les centres communaux d'action sociale et les centres intercommunaux d'action sociale dont l'importance du budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer le permettent sont assimilés à des communes de plus de 10.000 habitants.

Modalités d'accès

L'accès aux emplois fonctionnels de direction est réservé aux fonctionnaires titulaires de catégorie A par la voie du détachement sous réserve du respect de certaines conditions :

- le respect des différents seuils démographiques
- le fonctionnaire doit être titulaire
- le fonctionnaire doit présenter une demande de détachement
- l'avis préalable de la C.A.P.
- le détachement est prononcé pour une durée maximum de 5 ans renouvelable expressément.
- une publicité doit être faite auprès de la bourse de l'emploi

Nomination équilibrée entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article 6 quater de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifié par la loi du 6 août 2019, « *au titre de chaque année civile, les nominations ...dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de **40 000 habitants** et du Centre national de la fonction publique territoriale ... doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, **au moins 40 % de personnes de chaque sexe**. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure* ».

Toutefois, « *les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation* ».

En cas de non-respect de cette obligation :

Une contribution est due. Le montant de cette dernière est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire.

Le décret n°2019-1561 tire les conséquences de l'abaissement du seuil par la loi du 6 août 2019 de 80 000 habitants à **40 000 habitants** (communes et EPCI) ainsi que de l'intégration du **CNFPT**.

Le montant unitaire de la contribution financière :

- pour les communes et EPCI de plus de 40 000 habitants et de moins de 80 000 habitants est fixé à **50 000€**.
- pour les communes et EPCI de plus de 80 000 habitants et le CNFPT est fixé à **90 000€**.

Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019

- Entrée en vigueur :
 - pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale: à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes
 - pour le CNFPT: à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux

Possibilité de détachement

Un fonctionnaire peut être **détaché** au sein de **sa propre collectivité** pour occuper un emploi fonctionnel de direction.

Un fonctionnaire peut aussi être **détaché** auprès d'une **collectivité tierce** afin d'occuper l'emploi fonctionnel. A l'issue du détachement, l'agent retourne dans sa collectivité d'origine.

Modalité de classement cas général

Le fonctionnaire est donc **classé** sur l'échelle indiciaire de l'emploi fonctionnel à l'échelon doté d'un **indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur** à celui dont il bénéficiait dans son grade.

Il conserve, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur grade d'origine lorsque cette nomination ne leur procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur grade d'origine.

Le fonctionnaire nommé alors qu'il avait atteint l'échelon le plus élevé de son grade d'origine conserve son ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

Modalité de classement cas particulier

Le fonctionnaire détaché qui a **précédemment occupé soit un emploi identique** au nouvel emploi dans lequel il est nommé, soit un autre de ces emplois affecté d'une échelle indiciaire identique ou moins favorable, **est classé à un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur** à celui dont il bénéficiait dans l'emploi précédemment occupé, dès lors que sa nomination dans ce nouvel emploi **intervient dans un délai au plus égal à un an**.

Il conserve, dans la limite de la durée de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent emploi lorsque cette nomination ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancien emploi.

Le fonctionnaire nommé alors qu'il avait atteint l'échelon le plus élevé de son précédent emploi conserve son ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement à ce dernier échelon.

Pour mémoire antérieurement, le fonctionnaire nommé dans un emploi identique ou supérieur pouvait opter pour un classement d'échelon à échelon avec conservation le cas échéant, à titre personnel, de l'indice détenu dans l'ancien emploi.

Traitement

La rémunération des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel comprend le traitement défini par les échelons de la grille d'affectation.

Le fonctionnaire peut bénéficier du traitement lié à son grade si ce dernier devient supérieur à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel occupé.

Supplément familial

Le SFT et, le cas échéant l'indemnité de résidence, sont dus à tout agent nommé sur un emploi fonctionnel.

Versement de la NBI

Seuls les agents nommés sur un emploi fonctionnel par détachement peuvent prétendre au versement de la NBI prévue par le décret n°2001-1274 du 27/12/2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001 (*cf. Fiche technique NBI*).

Régime indemnitaire – emploi fonctionnel administratif

Le fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel administratif de directeur général des services peut cumuler :

- le régime afférent à leur grade
- la **prime de responsabilité** fixée à **15% maximum** du traitement soumis à retenue pour pension (NBI incluse).

La prime de responsabilité est suspendue lorsque le bénéficiaire n'exerce pas, pour quelque raison que ce soit, la fonction correspondant à son emploi **sauf** en cas de congé annuel, de maladie ordinaire, de maternité ou de congé pour accident de travail.

Le directeur général adjoint, le secrétaire général adjoint ou le directeur adjoint chargé de l'intérim du directeur général des services défaillant peut, pendant la même période, se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions.

Le conseil délibérant doit se prononcer sur le montant.

Régime indemnitaire – emploi fonctionnel technique

Conformément au décret n°90-130 du 9 février 1990, les directeurs généraux et les directeurs des services techniques des communes peuvent percevoir une prime technique exclusive de toutes autres primes ou indemnités, à l'exception de celles ayant le caractère de remboursement de frais.

Cette **prime technique est égale au maximum à 40%** de leur traitement soumis à retenue pour pension et est versée mensuellement.

Le conseil délibérant doit se prononcer sur le régime indemnitaire de ces emplois et en fixer le montant.

Fin de détachement

Les règles s'appliquent aussi bien au cas du fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de sa collectivité qu'à celui du fonctionnaire détaché d'une collectivité sur un emploi fonctionnel d'une autre collectivité.

La **fin** de détachement sur l'emploi fonctionnel **peut être prononcée à tout moment, sauf** pendant les 6 mois suivant :

- soit la nomination du fonctionnaire sur l'emploi fonctionnel
- soit la désignation de l'autorité territoriale
(même lorsque l'autorité est réélue – *CE 21/07/2006 n°279502 – Commune d'Epinal*)

NB :

Lorsque le terme normal du détachement **intervient pendant cette période de six mois**, le détachement des intéressés est prorogé, de plein droit, de la durée nécessaire pour leur permettre de bénéficier des dispositions dudit article 53. (Article 4-1 du décret 87-1101)

La décision de fin de détachement sur l'emploi fonctionnel est prise par **l'autorité territoriale** (*CE 367007 du 16/12/2013*)

Elle doit être motivée par exemple :

- perte de confiance : les faits à l'origine de cette perte de confiance doivent être précisés dans la décision (*CE 27 juin 2005 n°266767*)
- perte de confiance : elle peut légalement résulter de la mauvaise volonté constatée du titulaire de l'emploi fonctionnel dans la mise en œuvre des orientations définies par la nouvelle équipe municipale
(*CAA de Paris 8 novembre 2004 – commune du Bourget, req. n°01PA02627*)
- Un comportement fautif de l'agent peut aussi contribuer à établir la perte de confiance invoquée et à motiver légalement la décharge de fonctions
(*CAA de Bordeaux 8 novembre 2005 – commune d'Angoulême, req. n°02BX00947*)
- l'intérêt du service
- Le fait que des circonstances d'ordre personnel ne lui permettent plus d'exercer normalement ses fonctions a pu justifier, dans l'intérêt du service, une décharge de fonctions, quand bien même cette indisponibilité était liée à son état de santé.
(*CAA de Douai, 19 juin 2003*)

◆ **Elle est obligatoirement précédée :**

- d'un **entretien** préalable de **l'autorité territoriale** avec le fonctionnaire :
 - s'agissant de l'entretien préalable, il faut envoyer à l'agent une lettre de convocation, avec accusé réception, ou bien lui remettre en main propre contre décharge. Il doit être invité à prendre connaissance de son dossier et à se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix. Il ne doit exister aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien. Il est recommandé d'établir une attestation de présence à l'issue de l'entretien.
- d'une **information de l'assemblée délibérante**, (pas de délibération)
 - l'autorité territoriale doit informer l'assemblée délibérante de la décision qu'elle entend prendre. Cette information fait courir le délai de prise d'effet de la fin de détachement. Il prendra effet le premier jour du troisième mois suivant cette information (délai calculé en mois civils). Il s'agit d'un délai impératif.
- d'une **information du CNFPT ou du CDG**
 - l'autorité territoriale doit informer le directeur du CNFPT ou CDG dont relève la collectivité de la décision qu'elle entend prendre selon le cadre d'emplois d'origine.
- **L'arrêté de fin de détachement**
 - l'arrêté vise les différentes étapes de la procédure mais n'a pas à faire l'objet d'une transmission au contrôle de légalité.
 - Pas de saisie de la CAP (*CE du 3 novembre 2014, n°371115*)

L'agent est reclassé en priorité sur tout emploi vacant correspondant à son grade dans la collectivité de l'emploi fonctionnel en cause, ou la collectivité d'origine qui l'a détaché sur cet emploi.

Dans le délai de 6 mois qui suit la nomination sur l'emploi fonctionnel ou la désignation de l'autorité territoriale, l'autorité permet à l'agent de rechercher une nouvelle affectation en mobilisant à cette fin, le cas échéant, les moyens de la collectivité ou de l'établissement.

Un protocole peut être conclu entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition.

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.

- Article 53 al 10 et 11 de la Loi n°84-53

Choix du fonctionnaire après le détachement

Lorsqu'il est mis fin à son détachement sur un emploi fonctionnel et que l'agent n'a pu être reclassé dans les conditions fixées par les articles 97 et 97 bis de la loi n°84-53 sur un emploi correspondant à son grade, quatre choix sont ouverts au fonctionnaire :

- **la réintégration** dans son cadre d'emplois d'origine si la collectivité dispose d'un emploi vacant correspondant à son grade
- **le licenciement**, l'agent doit en faire la demande dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée sa décharge de fonctions.
- **le maintien en surnombre**, est une solution de droit commun, s'applique sauf si l'agent en décide autrement.
- **le congé spécial**, le fonctionnaire doit être à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et compter au moins 20 ans de services civils et militaires. (cf. fiche technique) (Article 99 de la loi n°84-53)

Le licenciement - indemnité

- Références : article 98 de la Loi n°84-53 et décret n°88-614 du 6 mai 1988.

Le fonctionnaire peut choisir d'être licencié.

L'indemnité est payée par la collectivité ou l'établissement dont l'autorité territoriale a pris la décision mettant fin aux fonctions (Article 5 du décret n°88-614).

- Demande

La demande doit être formulée dans un délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel la décision de fin de fonctions a été notifiée (Article 1^{er} du décret n°88-614).

- Montant

Le décret n°88-614 du 6 mai 1988, précise les modalités de calcul de l'indemnité :

Elle est égale à un mois de traitement par annuité de services effectifs, elle est majorée de 10% pour les fonctionnaires ayant atteint l'âge de cinquante ans. (Article 2 du décret n°88-614)

◆ Son montant ne peut être ni inférieur à une année ni supérieur à deux années de traitement.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de soixante 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 trente-sept annuités et demie de services effectifs, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

- Services retenus

- Sont pris en compte les services accomplis à temps complet auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial 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 compte. (article 3 du décret n°88-614)

- **Traitement retenu**

- Le traitement retenu comme base de calcul est le 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. (*Article 4 du décret n°88-614*)

- **Délai de paiement**

- L'indemnité doit être payée en totalité dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en a fait la demande (*Article 5 du décret n°88-614*)

- **Allocation pour perte d'emploi**

- Le fonctionnaire qui bénéficie de l'indemnité de licenciement, n'est pas considéré comme involontairement privé d'emploi et ne peut en conséquence percevoir l'allocation pour perte d'emploi. (*CE 364654 du 06/11/2013*).

Toutefois, ses droits peuvent être réétudiés ultérieurement.

Le maintien en surnombre

Pendant le **surnombre**, qui est une période transitoire d'une **durée d'un an**, le fonctionnaire :

- **reste en position d'activité** dans sa collectivité. L'autorité territoriale **peut** lui confier toute mission correspondant à son grade mais ne correspondant pas à un emploi. Dans le même temps, elle a tout intérêt à faciliter sa recherche d'emploi par la mise à disposition des moyens nécessaires.
 - **continue à percevoir le traitement lié à son grade** (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement).
 - **régime indemnitaire** : faute de service fait, l'agent ne peut prétendre au versement d'indemnités liées à l'exercice effectif de fonctions.
 - **conserve un droit à reclassement** prioritaire sur tout emploi, correspondant à son grade, créé ou devenu vacant dans sa collectivité.
 - est **informé** par le CNFPT ou CDG de toute offre d'emploi correspondant à son grade
- ♦ **La durée du surnombre peut être écourtée à la demande du fonctionnaire qui sera alors pris en charge par le CNFPT ou le CDG il est alors fait droit à sa demande le 1^{er} jour du 3^{ème} e mois suivant celle-ci.**

Prise en charge

Au terme de la période de maintien en surnombre, le fonctionnaire qui n'a pas été reclassé est pris en charge par le CNFPT ou CDG. Il est placé sous l'autorité du CNFPT ou CDG et rémunéré par celui-ci sur la base de l'indice qu'il détient dans son grade d'origine.

Au bout du délai d'un an de surnombre, l'agent est **pris en charge** par le CNFPT ou le CDG, moyennant une contribution financière à la charge de la collectivité dans laquelle il occupait l'emploi fonctionnel.

◆ **Traitement de l'agent :**

- **La première année 100% du traitement plus cotisations**
- **Les années suivantes diminution de 10% par an**

- **Lorsque le fonctionnaire à un traitement de zéro, il est licencié ou mis d'office en retraite s'il a atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite et une mise en retraite à taux plein.**
- **Dans les trois mois suivant la prise en charge le fonctionnaire et le CDG ou CNFPT élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi.**

◆ **Les droits du fonctionnaire pris en charge**

- Le fonctionnaire pris en charge est placé directement sous l'autorité du Président du CNFPT ou CDG. Dans cette situation le fonctionnaire n'est pas recruté par l'instance de gestion. (*Article 97-1 de la Loi n°84-53*)
- Le fonctionnaire reste en position d'activité, il continue à bénéficier des avancements d'échelon et de grade cette position est comptée comme du service effectif, de bénéficié des congés annuels, de maladie, de longue maladie longue durée, de maternité de formation professionnelle et de formation syndicale.
- **Si l'agent à une mission pendant cette période il perçoit 100% de sa rémunération ou une rémunération proportionnelle à son activité, qui celle-ci peut être complétée par la rémunération liée à la prise en charge. Pour l'employeur, la rémunération sera déduite au traitement maintenu pendant la prise en charge. En cas de refus de mission le fonctionnaire pourra être sanctionné (CAA de Nantes du 2 juin 2009 req. n°08NT02859).**

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'offre d'emploi doit être ferme et précise, prendre la forme d'une proposition d'embauche comportant les éléments relatifs à la nature de l'emploi et de la rémunération.

- ◆ **Le non-respect des obligations pendant la période de prise en charge, l'agent est licencié ou admis à la retraite**

Congé spécial

Consulter la fiche technique

Fin de détachement – choix de base de cotisation CNRACL

Dans l'année qui suit la fin de détachement et de fonction, le fonctionnaire déchargé de fonctions peut demander à continuer à cotiser à la CNRACL sur la base de l'indice de l'emploi fonctionnel si celui-ci est plus favorable, à condition d'avoir occupé 4 ans au moins l'emploi fonctionnel au cours des 15 dernières années. (*Article 17-3 du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003*)