

Bureau du contrôle de légalité
et du conseil aux collectivités

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels sont des emplois de direction, administratifs ou techniques.

Ce sont des emplois permanents, créés par délibération de la collectivité, dans le respect de plafonds démographiques.

Une déclaration de vacance ou de création de cet emploi doit être effectuée auprès du centre de gestion avant tout recrutement.

Le seuil de création des emplois fonctionnels

Les emplois fonctionnels ne peuvent être créés qu'en respectant les seuils démographiques. Pour les établissements publics, ce seuil est déterminé par assimilation à une commune (décret n°2000-954 du 22 septembre 2000).

Toutes les collectivités ne sont pas autorisées à créer des emplois fonctionnels.

Seuils de création des emplois fonctionnels :

	Directeur général des services	Directeur général adjoint des services	Directeur général et directeur des services techniques
Commune	2 000 habitants	2 000 habitants	10 000 habitants
Établissement public	10 000 habitants	10 000 habitants	10 000 habitants

Les conditions d'accès

Il existe deux possibilités :

- **par détachement (procédure de droit commun)**

-d'une collectivité à une autre, avec retour à la collectivité d'origine à l'issue du détachement,
- au sein de la même collectivité, lorsque l'agent y occupait antérieurement un emploi de son grade ou lorsqu'il y est recruté par mutation préalable au détachement.

Cas particulier des DGS

Seuls des fonctionnaires titulaires de catégorie A peuvent être détachés sur les emplois de DGS des communes de 2 000 à 40 000 habitants.

Face aux difficultés de recrutement des DGS, une réponse ministérielle reconnaît la possibilité de recourir à titre dérogatoire au recrutement d'un contractuel en application des articles L.332-13 et L.332-14 du CGFP, pour le remplacement momentané d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel réservé aux fonctionnaires.

La situation doit respecter les conditions prévues par les textes, à savoir soit remplacer momentanément un agent titulaire à temps partiel ou indisponible soit pour une durée maximale d'un an et dans l'attente de pourvoir l'emploi.

Le juge considère ainsi que le principe de continuité a vocation à garantir un fonctionnement régulier du service public. Aussi, en développant la notion d'« intérim », la jurisprudence du Conseil d'État (CE, 7 juillet 1950, Dehaene, n°01645) a déjà admis la possibilité de procéder à des recrutements dérogatoires, dès lors que ceux-ci avaient pour objectif d'assurer la continuité du service public, en palliant temporairement une absence ou une vacance de poste.

Pour autant, il convient de souligner que la cour administrative d'appel de Lyon (CAA de Lyon, 3^e chambre, 18 avril 2017, 16LY00073), tout en reprenant le principe du recrutement dérogatoire au titre de la continuité du service public, a rappelé le caractère temporaire du remplacement qui ne peut se prolonger « au-delà du délai raisonnablement nécessaire pour pourvoir un tel emploi qui, eu égard notamment aux exigences statutaires et au niveau de compétences requis, ne saurait en l'espèce excéder dix-huit mois ».

- **par la voie du recrutement direct :**

Les emplois de DGS et DGAS des régions, des départements, des communes et EPCI-FP de plus de 40 000 habitants peuvent être pourvus par recrutement direct. Il ne s'agit que d'une possibilité, l'autorité territoriale reste libre de pourvoir l'emploi par détachement d'un fonctionnaire.

Lors d'un recrutement direct, le contrat est conclu pour une durée déterminée de trois ans maximum, renouvelable par périodes d'une durée maximale de trois ans. Il ne peut pas être reconduit en contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, l'accès à un tel emploi ne peut pas entraîner la titularisation de l'agent dans la fonction publique territoriale.

Le recrutement direct, peut concerner aussi bien un agent contractuel, qu'un fonctionnaire titulaire préalablement placé en position de disponibilité par son administration d'origine.

Conditions de recrutement

Les personnes recrutées selon cette procédure doivent_:

- soit être titulaire d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 au sens du répertoire national des certifications professionnelles ou d'une qualification reconnue comme équivalente et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ;
- soit justifier d'au moins cinq années d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Formation

Les personnes nommées par la voie du recrutement direct suivent une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Nominations équilibrées

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 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.

Un recensement national est organisé chaque année par la direction générale des collectivités territoriales (DGCL) afin de réaliser une synthèse qui figurera dans le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les collectivités et établissements disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction ne sont pas assujettis à cette obligation.

Depuis 2022, le dispositif des nominations équilibrées est élargi aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les experts de haut niveau et directeurs de projet sont des fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois relevant de la catégorie A et dont l'indice brut terminal est au moins égal à la hors échelle B, détachés sur cet emploi.

Le taux de 40% minimum de nomination de chaque sexe doit être respecté par les personnes publiques, sauf à être redevables d'une contribution forfaitaire de 90 000 € pour les régions, départements, communes et EPCI de plus de 80 000 habitants, et de 50 000 € pour les communes et EPCI situés dans la tranche allant de 40 000 à 80 000 habitants.

Lorsqu'une contribution forfaitaire est due, la déclaration doit être transmise au comptable assignataire. Une collectivité redevable d'une contribution doit lui adresser un mandat de paiement.

Références juridiques :

- code général de la fonction publique – art. L.412-5 à L.412-7, L.132-5 et L.132-7, L.343-1 à L.343-3
- 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
- décret n°87-1102 du 30 décembre 1987 relatif à l'échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés
- décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.
- décret n°90-129 du 9 février 1990 relatif à l'échelonnement indiciaire applicable aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre