

Réf. : FICHE-INFO 9/CDE

Personne à contacter : Christine DEUDON / Thierry LAGRUE /
Sylvie TURPAIN
☎ : 03.59.56.88.48/04/58

MISE A JOUR DU 22 SEPTEMBRE 2025

Cette fiche a été mise à jour intégralement suite à la parution du décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code

LA FIN DE FONCTIONS DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL DE DIRECTION

A l'initiative de l'agent	page 2
A l'initiative de la collectivité d'origine	page 2
A l'initiative de la collectivité d'accueil	page 2
La procédure	page 3
- Délai	page 3
- Entretien préalable	page 4
- Information de l'assemblée délibérante et du C.N.F.P.T. ou du Centre de gestion	page 4
- Communication du dossier	page 5
- Motivation	page 5
Les conséquences	page 5
- Maintien en surnombre et prise en charge	page 6
- Indemnité de licenciement	page 10
- Congé spécial	page 11
La situation des agents recrutés en vertu de l'article L. 343-1 du CGFP	page 13

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, fautes disciplinaires, perte de confiance). Cette fin de fonctions est encadrée par une procédure particulière définie à l'article L. 544-1 du code général de la fonction publique (*ancien article 53 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984*). Elle permet à l'agent, à défaut de poste vacant dans sa collectivité d'origine, soit d'être pris en charge par le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale ou le C.N.F.P.T., soit de bénéficier d'une indemnité de licenciement ou du congé spécial. Néanmoins, ces garanties ne bénéficient qu'aux fonctionnaires ce qui exclut les agents recrutés par la voie du recrutement direct (agents contractuels de droit public) en vertu de l'article L. 343-1 du code général de la fonction publique (*ancien article 47 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984*).

A noter que lorsque le fonctionnaire souhaite ne pas renouveler son détachement sur l'emploi fonctionnel, celui-ci est alors réintégré dans un emploi correspondant à son grade selon les règles du droit commun.

A l'initiative de l'agent

Le fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel peut :

- **Solliciter la fin de son détachement avant le terme de celui-ci.**

En cas de détachement sur l'emploi fonctionnel dans sa propre collectivité, le fonctionnaire est réintégré dans un emploi correspondant à son grade.

En cas de détachement sur l'emploi fonctionnel dans une autre collectivité territoriale, le fonctionnaire est réintégré dans sa collectivité d'origine.

Dans les deux cas, faute d'emploi vacant, le fonctionnaire est placé en disponibilité d'office jusqu'au terme normal du détachement avant le jeu du mécanisme de la prise en charge par le C.N.F.P.T. ou le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale.

- **Ne pas souhaiter le renouvellement de son détachement au terme de celui-ci.**

Le fonctionnaire est alors réintégré dans un emploi correspondant à son grade s'il était détaché dans un emploi fonctionnel dans sa propre collectivité.

S'il était détaché sur un emploi fonctionnel dans une autre collectivité territoriale, il est alors réintégré dans sa collectivité d'origine en cas d'emploi vacant et faute d'emploi vacant bénéficie des dispositions relatives à la prise en charge par le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale ou le C.N.F.P.T..

A l'initiative de la collectivité d'origine

Cela suppose qu'un poste vacant correspondant au grade de l'agent existe au sein de la collectivité. L'agent est alors réintégré en cours ou au terme de son détachement en fonction de la demande de la collectivité.

A l'initiative de la collectivité d'accueil : la décharge de fonctions

La collectivité d'accueil peut :

- Au terme du détachement, refuser le renouvellement.
- En cours de détachement, mettre un terme à celui-ci (la décharge de fonctions).

L'exécutif d'une collectivité territoriale dispose de motifs discrétionnaires pour mettre fin aux fonctions du titulaire d'un emploi fonctionnel. La fin de fonctions peut notamment intervenir :

1. pour des motifs disciplinaires,
2. en raison de la perte de confiance entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire détaché sur l'emploi fonctionnel. Cette perte de confiance doit cependant s'appuyer sur des éléments attestant de la réalité des faits reprochés à l'intéressé. La seule mention de la perte de confiance dans l'arrêté de décharge de fonctions est sanctionnée par le juge administratif en cas de recours.

*CE du 26/02/2007 - n°295886 - Commune de Menton
CAA de Bordeaux du 12/06/2001 - n°97BX30716 - Commune de Saint-Denis*

3. en raison de l'indisponibilité physique pour maladie et dans l'intérêt du service.

CAA de Douai du 19/06/2003 - n° 00DA00054 - M. D.

La procédure

En application de l'article L. 544-1 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 six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale.

La fin des fonctions est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale ; elle prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

Délai

La fin de fonctions ne peut intervenir qu'après un délai de six mois à compter :

- de la nomination de l'agent dans son emploi fonctionnel. Une période de congé de maladie au cours des six premiers mois est sans incidence sur le calcul de ce délai.

ou

- de la désignation de l'autorité territoriale par l'organe délibérant. Cette disposition s'applique même lorsque l'autorité territoriale est réélue après un renouvellement de l'assemblée délibérante.

CE du 21/07/2006 - n° 279502 - Commune d'Epinal

L'article L. 544-3 du CGFP prévoit que pendant ce délai de six mois, l'autorité territoriale permet à l'agent concerné 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 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.

Par ailleurs, en vertu de l'article 4-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales, 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 de l'article L. 544-1 du CGFP.

Entretien préalable

La fin des fonctions d'un fonctionnaire 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. Il est recommandé d'envoyer la convocation en recommandé avec accusé de réception ou de remettre celle-ci en main propre à l'intéressé.

CE du 10/11/2004 - n° 257032 - M. Noddings

Information de l'assemblée délibérante et du C.N.F.P.T. ou du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale

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. En effet, aucun texte ne prévoit que cette information donnée à l'organe délibérant doit faire l'objet d'une discussion ou d'une délibération et doit figurer sur l'ordre du jour.

Il est préconisé d'effectuer une simple information, en fin de séance de conseil et d'en faire mention dans le procès-verbal de la séance du conseil où elle a été présentée.

CAA de Marseille du 06/04/2004 - n° 00MA01485 - M. Lafon

L'information doit également être faite auprès du C.N.F.P.T. (fonctionnaire de catégorie A+) ou auprès du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale.

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

L'information de l'assemblée délibérante peut avoir lieu au cours des six mois durant lesquels la fin de fonctions ne peut légalement intervenir.

CAA de Nancy du 03/02/2005 - n° 02NC00302 - M. T.

En revanche, la décision mettant fin aux fonctions du fonctionnaire ne pourra intervenir qu'après un délai de six mois.

EXEMPLE

En cas d'élection du maire le 29 mars 2026, l'assemblée délibérante pourra être informée courant juillet 2026 pour une décharge de fonctions au 1^{er} octobre 2026 (*1^{er} jour du troisième mois suivant l'information du Conseil municipal + respect du délai de 6 mois*)

Communication du dossier

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.

CAA de Bordeaux du 22/06/2004 - n° 00BX00354 - communauté de communes du pays Santon

L'agent concerné dispose de la possibilité de présenter ses éventuelles observations.

Motivation de la décision de fin de fonctions

La décision de mettre fin aux fonctions de l'agent occupant un emploi fonctionnel doit être motivée en application de l'article L. 211-2 du code des relations entre le public et l'administration.

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.

CE du 13/10/1995 - n° 135104 - commune de Sarlat-la-Canéda

La décision de fin de détachement dans l'emploi fonctionnel n'a pas à être soumise à l'avis de la Commission administrative paritaire.

Les conséquences

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 dans les conditions prévues à l'article L. 542-5 et, le cas échéant, à être pris en charge dans les conditions prévues par la section 2 du chapitre II et l'article L. 451-10 du CGFP, soit à

bénéficiaire du congé spécial, soit à percevoir une indemnité de licenciement (article L. 544-4 du CGFP).

Un emploi vacant correspondant au grade de l'agent existe au sein de la collectivité

La collectivité doit obligatoirement réintégrer cet agent sur ce poste.

Un emploi vacant correspondant au grade de l'agent n'existe pas au sein de la collectivité

L'agent a alors le choix entre :

- le maintien en surnombre puis la prise en charge,
- le congé spécial,
- l'indemnité de licenciement.

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.

CAA de Paris du 08/11/2004 - n° 01PA01320 - Département de l'Essonne

Maintien en surnombre et prise en charge

En L'absence d'emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est maintenu en surnombre dans sa collectivité pendant une durée d'un an et est rémunéré par cette dernière. Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité. Les possibilités de reclassement sont examinées par la collectivité, le C.N.F.P.T. et le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale, chacun pour ce qui le concerne. Est également étudiée la possibilité de détachement ou d'intégration directe du fonctionnaire sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la même collectivité. Sont également examinées les possibilités d'activité sur un emploi correspondant à son grade ou un emploi équivalent dans l'un des versants de la fonction publique.

A 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 de la fonction publique territoriale ou le C.N.F.P.T. (catégorie A+) en application de l'article L. 542-6 du CGFP.

Néanmoins, conformément à l'article L. 542-8 du CGFP, le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut demander à être pris en charge avant le terme de ce délai.

Il est alors fait droit à sa demande le premier jour du troisième mois suivant celle-ci.

Durant la prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale ou du C.N.F.P.T..

Ces instances de gestion exercent à son égard toutes les prérogatives reconnues à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Rémunération : Il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade.

Toutefois, cette rémunération est dégressive.

En application de l'article L. 542-15 du CGFP, il perçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade à hauteur de 100% la première année de prise en charge. **Cette rémunération est ensuite réduite de 10%, chaque année, à partir de la deuxième année.**

La durée de la prise en charge et le licenciement du fonctionnaire :

Lorsque la dégressivité de la rémunération atteint 100% (soit, au terme de 10 ans de prise en charge), l'agent est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension et à taux plein, radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

Lorsque le fonctionnaire, en cours de prise en charge et avant le terme du délai de 10 ans, remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, il est radié des cadres d'office et admis à faire valoir ses droits à la retraite.

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

A titre dérogatoire, la dégressivité de la rémunération ne s'applique pas au fonctionnaire pendant l'accomplissement d'une mission, cette dérogation ne portant que sur la fraction de la rémunération correspondant à la quotité de temps travaillé.

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.

Dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le C.N.F.P.T. ou le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale élaborent conjointement un projet personnalisé destiné à favoriser son retour à l'emploi. Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre. A ce titre, le fonctionnaire bénéficie d'un accès prioritaire aux actions de formation longues nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier dans l'un des versants de la fonction publique ou dans le secteur privé.

Les fonctionnaires pris en charge concourent pour l'avancement de grade et la promotion interne avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent, qui appartiennent au même cadre d'emplois. Le fonctionnaire pris en charge peut bénéficier du régime indemnitaire correspondant à son grade lors de l'accomplissement des missions qui peuvent lui être confiées.

En effet, s'agissant du versement du régime indemnitaire au fonctionnaire pris en charge, celui-ci ne peut en bénéficier que s'il se voit confier une mission par le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale ou le C.N.F.P.T.

Le fonctionnaire pris en charge sans affectation ne peut donc y prétendre.

CE du 11/07/2001 - n° 227122 - association des responsables territoriaux en incident de carrière

Pendant la prise en charge, la collectivité verse une contribution au Centre De Gestion de la fonction publique territoriale ou au C.N.F.P.T. :

POUR LES COLLECTIVITES NON AFFILIEES

- Deux fois le montant des traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales durant les deux premières années.
- Une fois ce montant pendant les deux années suivantes.
- Les trois quarts de ce montant au-delà des quatre premières années.

POUR LES COLLECTIVITES AFFILIEES SOIT VOLONTAIREMENT SOIT OBLIGATOIREMENT DEPUIS AU MOINS TROIS ANS A LA DATE DE SUPPRESSION DE L'EMPLOI

- Une fois et demi le montant des traitements bruts augmentés des cotisations sociales les deux premières années.
- Une fois ce montant la troisième année.
- Les trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

Cette contribution cesse d'être versée dès que le fonctionnaire a reçu une nouvelle affectation ou lorsque le fonctionnaire bénéficie du congé spécial de droit.

TABLEAU RECAPITULATIF DE LA CONTRIBUTION FINANCIERE AUPRES DU CDG OU DU CNFPT

	COLLECTIVITES AFFILIEES	COLLECTIVITES NON AFFILIEES
ANNEE N° 1	150 % du traitement brut + cotisations sociales	200 % du traitement brut + cotisations sociales
ANNEE N° 2	150 % du traitement brut + cotisations sociales	200 % du traitement brut + cotisations sociales
ANNEE N° 3	100 % du traitement brut + cotisations sociales	100 % du traitement brut + cotisations sociales
ANNEE N° 4	75 % du traitement brut + cotisations sociales	100 % du traitement brut + cotisations sociales
ANNEE N° 5 ET SUIVANTES	75 % du traitement brut + cotisations sociales	75 % du traitement brut + cotisations sociales

Au-delà des deux premières années de prise en charge, la contribution est réduite d'un dixième si le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale ou le C.N.F.P.T. n'ont proposé aucun emploi au fonctionnaire.

Lors de la prise en charge, si le fonctionnaire retrouve un poste dans une collectivité autre que la collectivité d'origine, son nouvel employeur est exonéré du paiement des charges sociales afférentes à la rémunération du fonctionnaire pendant deux ans.

Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes de sécurité sociale par la collectivité d'accueil qui est remboursée par la collectivité d'origine ayant mis fin aux fonctions de l'agent sur son emploi fonctionnel.

L'article L. 542-21 du CGFP prévoit que le C.N.F.P.T. ou le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale peuvent mettre fin à la prise en charge d'un fonctionnaire qui n'a pas respecté, de manière grave et répétée, les obligations prévues par les articles L. 542-6 à L. 542-24 dudit code, en particulier les actions de suivi et de reclassement mises en œuvre par l'autorité de gestion. Dans ce cas, le fonctionnaire peut être licencié ou, le cas échéant, admis à la retraite.

Enfin, 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.

Après son licenciement, l'intéressé est susceptible de bénéficier d'allocations pour perte d'emplois versées par le C.N.F.P.T. ou le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale, sommes qui seront remboursées par la collectivité d'origine.

Indemnité de licenciement

Le fonctionnaire déchargé de ses fonctions peut choisir le bénéfice de l'indemnité de licenciement en application des articles L. 544-4 et L. 544-6 du CGFP et du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux.

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 de la fonction publique territoriale ou le C.N.F.P.T..

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 cinquante ans.

Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à une année ni supérieur à deux années de traitement. Cependant, 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 un délai d'un an après cette date, et qu'il a accompli trente-sept annuités et demi de services effectifs, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

L'indemnité, versée dans les trois mois à compter du jour où le fonctionnaire en fait la demande, est payée par la collectivité qui a mis fin aux fonctions de l'agent.

Aucune indemnité chômage ne sera versée au fonctionnaire optant pour le versement de l'indemnité de licenciement (CE n° 364654 du 06/11/2013).

Congé spécial

En vertu des articles L. 544-4 et L. 544-11 à L. 544-16 du CGFP et du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 précités, le fonctionnaire qui s'est vu déchargé de ses fonctions peut également bénéficier d'un congé spécial de droit d'une durée maximale de cinq ans.

Le congé spécial est accordé si le fonctionnaire qui en fait la demande :

- compte au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension,
- est à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

La demande du congé spécial peut être présentée 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.

Une fois le congé spécial accordé, toute réintégration est impossible.

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

Le fonctionnaire territorial placé en position de congé spécial demeure, pendant toute la durée de ce congé, membre du cadre d'emplois auquel il appartient et la rémunération qu'il perçoit dans cette situation présente le caractère d'un traitement. Bien que l'article 8 du décret du 06 mai 1988 fasse 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 qui lui sont applicables, 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 du grade qu'il avait atteint à la date de sa mise en congé.

CE du 14/05/2007 - n° 286146 - commune de Saint Paul

Pendant le congé spécial, la rémunération du fonctionnaire demeure à la charge de la collectivité.

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, 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 susmentionnée est réduite :

1. d'un tiers, si les émoluments perçus au titre de l'activité exercée sont supérieurs à la moitié de cette rémunération,
2. de la moitié, s'ils sont supérieurs aux deux tiers de cette rémunération,
3. des deux tiers, s'ils sont supérieurs à 100 % de cette rémunération,
4. au montant de la retenue pour pension que l'intéressé doit verser en application de l'article 9, s'ils sont supérieurs à 125 % de cette rémunération,
5. 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 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année, le bénéficiaire du congé spécial informe l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou a exercées au cours du semestre précédent en précisant l'identité de son employeur et le montant des émoluments que celui-ci a versés.

Le temps passé en position de congé spécial est pris en compte pour la constitution du droit à pension et la liquidation de cette dernière.

Pendant ce temps, le bénéficiaire du congé spécial et la collectivité qui l'a prononcé doivent acquitter auprès de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (C.N.R.A.C.L.) les retenues et contributions pour pension.

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 déchargé de fonctions pourrait également, avant la prise en charge par le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale ou le C.N.F.P.T., prétendre à une rupture conventionnelle en application des décrets n° 2019-1593 et n° 2019-1596 du 31/12/2019.

⇒ *Pour plus d'informations, vous reporter au [CDG-INFO2020-2](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle.*

La situation des agents recrutés en vertu de l'article L. 343-1 du code général de la fonction publique (CGFP)

En application de l'article L. 343-1 du CGFP, certains emplois fonctionnels de direction peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct, en qualité d'agent contractuels de droit public, en tenant compte de conditions de diplômes ou de capacités.

Pour ces agents, la fin de fonctions en cours ou au terme de l'engagement entraîne respectivement le licenciement ou le non-renouvellement du contrat en vertu des dispositions applicables aux agents contractuels (décret n° 88-145 du 15 février 1988).

L'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct ne permettent pas une titularisation, ni une reconduction en contrat à durée indéterminée (C.D.I.).

Les fonctionnaires ou contractuels de droit public exerçant, par voie de recrutement direct, les fonctions énumérées à l'article L. 343-1 du CGFP, qui ont atteint la limite d'âge peuvent demander à être maintenus en activité sous réserve de remplir certaines conditions.

⇒ *Pour plus d'informations, vous reporter au [CDG-INFO2020-11](#) concernant les dispositions relatives aux agents contractuels recrutés dans des emplois fonctionnels de direction en application de l'article L. 343-1 du CGFP : ICI.*
