



REPÈRES

LES EMPLOIS FONCTIONNELS

LES CLÉS POUR PILOTER SA MOBILITÉ
EN CONTINU



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

SOMMAIRE

Définition	3
Recruter un emploi fonctionnel	4
Occuper un emploi fonctionnel	6
Cesser ses fonctions sur emploi fonctionnel : la fin de détachement	7
La procédure de fin de détachement : vos obligations	8
Gérer l'après emploi fonctionnel	9
Pour la collectivité	12
Anticiper votre mobilité	13



Vous avez dit
emploi fonctionnel ?

REPÈRES LES EMPLOIS FONCTIONNELS

LES CLÉS POUR PILOTER SA MOBILITÉ EN CONTINUE

DÉFINITION

Pour les plus hauts emplois de direction administrative ou technique des collectivités territoriales, les agents qui occupent ces emplois sont placés **sous un régime spécifique appelé « emploi fonctionnel »**.

En charge de la direction générale des services des collectivités territoriales, les emplois fonctionnels sont placés dans **une relation de grande proximité avec l'exécutif territorial entre sphère politique et sphère administrative**. Ils constituent, avec le directeur de cabinet, les premiers collaborateurs de l'autorité territoriale.

Un peu plus de **7 200 agents occupent un emploi fonctionnel au sein des collectivités** territoriales d'après une étude récente réalisée par l'observatoire de la fonction publique du CNFPT.

Une confiance absolue est donc nécessaire entre eux. Ce positionnement qui situe les emplois fonctionnels à la jonction de l'administratif et du politique, justifie donc que certaines règles spécifiques s'appliquent à eux notamment en matière de recrutement, de déroulement de carrière, de rémunération et de cessation de fonction.

UN EMPLOI FONCTIONNEL EST UN EMPLOI DE DIRECTION ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE

Outre le directeur général des services (DGS), il existe des emplois de directeur général adjoint (DGA) définis avec des périmètres de responsabilités et de domaines différents, selon les collectivités.

C'est un emploi permanent créé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement public. La création de ces emplois est toutefois subordonnée au respect de seuils démographiques.

La nature de l'emploi fonctionnel génère une relative insécurité pour ceux et celles qui les choisissent. La précarité est un risque lié au fondement même de l'emploi fonctionnel. C'est une donnée inhérente à cette fonction.

[CONSULTER LE GUIDE](#)



[Le guide des emplois fonctionnels en 100 questions](#)

À QUOI SERT UN EMPLOI FONCTIONNEL ?

L'article L.2122-19 du CGCT dispose que « *le maire peut donner, sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature au directeur général des services et au directeur général adjoint des services de mairie, au directeur général et au directeur des services techniques (...)* ».

Les emplois fonctionnels sont des emplois de direction qui permettent de **créer une direction générale autour du DGS** et d'appuyer, conseiller, d'aider à la décision l'autorité territoriale. Cette direction générale pilote et manage l'ensemble des équipes et des projets de l'autorité territoriale.

DGS, DGA, DGST sont des collaborateurs majeurs qui s'engagent auprès de l'exécutif pour mettre en œuvre sa politique à destination des habitants, usagers des services publics, citoyens.

RECRUTER UN EMPLOI FONCTIONNEL

Les emplois fonctionnels susceptibles d'être créés sont limitativement énumérés par l'article L.412-6 du CGFP, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

CRÉER L'EMPLOI FONCTIONNEL POUR RECRUTER

Pour recruter un agent sur un emploi fonctionnel, l'organe délibérant d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local n'est pas compétent pour ériger un emploi ou une fonction en emploi fonctionnel.

En revanche, dans ce cadre, conformément à l'article L.313-1 du CGFP, **celui-ci doit**

obligatoirement créer l'emploi fonctionnel qui sera inscrit au tableau des effectifs et lui attribuer les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent.

OBLIGATION DE PUBLICITÉ DE L'EMPLOI FONCTIONNEL

L'emploi fonctionnel créé ou devenu vacant doit respecter la procédure de droit commun de publicité des emplois.

La déclaration de l'emploi fonctionnel avec le grade du fonctionnaire concerné doit avoir été publiée par l'instance de gestion compétente (Centre de gestion ou service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT selon le grade concerné) préalablement à la nomination de l'agent.

DÉTACHER LES FONCTIONNAIRES OU RECRUTER UN CONTRACTUEL

Les **fonctionnaires** qui occupent ces emplois fonctionnels de direction sont détachés sur ces emplois pour une durée de 5 ans maximum renouvelable.

Le cas échéant, dans les conditions fixées par l'article L.343-1,2,3 du CGFP, précitée, des **contractuels** peuvent être recrutés sur ces emplois pour une durée maximum de 5 ans renouvelable. Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée et ne peut être reconduit en contrat à durée indéterminée. En outre, l'accès à un tel emploi ne peut pas entraîner la titularisation de l'agent dans un grade.

RESPECTER LES QUOTAS LIÉS AU SEXE

Les quotas de recrutement doivent être respectés : proportion minimum de chaque sexe si la collectivité dispose de plus de 2 emplois fonctionnels.

Les nominations doivent chaque année concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe pour

4 emplois fonctionnels créés (le nombre étant arrondi à l'entier supérieur).

À ce jour, l'organe délibérant peut créer autant d'emplois fonctionnels jugés nécessaires pour la gestion et l'organisation de sa collectivité.

Obligation de nominations équilibrées

Au moins 40 % de personnes de chaque sexe pour l'équipe de direction générale.

SEUILS DÉMOGRAPHIQUES ET CARACTÉRISTIQUES COMPARABLES

La notion d'emploi fonctionnel est liée à celle de seuils démographiques.

En imposant un niveau minimum démographique à l'échelon national, les textes permettent, dans un contexte de forte hétérogénéité des employeurs locaux, de dégager des groupes de collectivités aux caractéristiques et enjeux administratifs comparables, car relevant d'une même strate de population.

Seuls les administrateurs territoriaux, les ingénieurs en chef, les conservateurs territoriaux du patrimoine, les conservateurs territoriaux de bibliothèques et les fonctionnaires

titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle B, les attachés hors classe et les directeurs territoriaux peuvent occuper les emplois fonctionnels des collectivités supérieures à 40 000 habitants ou « surclassées » plus de 40 000 habitants au regard de leur spécificité reconnue par la préfecture.



À CONSULTER LE GUIDE

Cf : Question 8 page 8

OCCUPER UN EMPLOI FONCTIONNEL

VOS OBLIGATIONS

La déclaration d'intérêt exhaustive, exacte et sincère dès le 1^{er} février 2020 est obligatoire que vous soyez fonctionnaire ou contractuel, sur emploi fonctionnel au sein des **régions, départements, communes et EPCI de plus de 40 000 habitants**.

Celle-ci se fait en amont de votre nomination et doit être accusée reçue par l'autorité territoriale. Elle sera versée à votre dossier personnel. Si un conflit d'intérêt est constaté, alors la prise de fonction peut ne pas se faire ; elle peut être transmise à la haute autorité qui rend un avis avec préconisations dans les 2 mois.

La déclaration de situation patrimoniale est obligatoire pour les fonctionnaires et les contractuels pour la prise de poste dans les collectivités, EPCI et assimilées **de plus de 150 000 habitants**, dans les 2 mois après la prise de fonction et après la cessation de fonction.

VOTRE DOUBLE CARRIÈRE

La carrière sur emploi fonctionnel : vous êtes classé sur la grille des emplois fonctionnels à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont vous bénéficiez. Pendant la durée de votre détachement, vous continuez de bénéficier de votre droit à avancement et à retraite dans votre cadre d'emplois.

Ainsi vous pourrez avancer d'échelon dans les conditions prévues pour les emplois fonctionnels d'une part et d'autre part vous pourrez avancer d'échelon (sans en bénéficier dans l'immédiat) sur l'échelle de votre grade (vous poursuivez votre carrière dans votre cadre d'emplois d'origine).

Pour **toute précision sur les rémunérations** (grille + NBI), obligations, déroulement de carrière, consultez Le guide des emplois fonctionnels **en 100 questions**.



À CONSULTER LE GUIDE

Rubrique 1-4 page 22 du guide -- Annexe page 68 / Rubrique 1.5 page 27

CESSER SES FONCTIONS SUR EMPLOI FONCTIONNEL : LA FIN DE DÉTACHEMENT

LE MOMENT DE LA DÉCISION

La fin de détachement sur emploi fonctionnel peut être prononcée à tout moment.

Cette décision relève exclusivement de l'autorité territoriale et doit être motivée de façon très concrète.

La cessation de fonction est une procédure spécifique et encadrée par les articles L.544-1 à L.544-16 du CGFP.

ATTENTION

Aucune procédure de fin de détachement ne peut intervenir dans les 6 mois suivant la date de nomination ou celle du renouvellement de l'exécutif.

LA PROCÉDURE DE FIN DE DÉTACHEMENT : LES OBLIGATIONS DE PROCÉDURE DE LA COLLECTIVITÉ

- Convocation explicite à l'entretien en vue de la fin de détachement sur l'emploi fonctionnel (15 jours avant),
- Entretien mené par l'autorité territoriale ; il est daté et visé dans l'arrêté de fin de détachement,
- L'assemblée délibérante doit être obligatoirement informée,
- Pas de passage obligatoire en CAP,
- Information obligatoire du CNFPT pour les agents de catégorie A+ et du centre de gestion local pour les catégories A,
- Le détachement prend fin le 1^{er} jour du 3^e mois suivant l'information à l'assemblée délibérante (délai franc de 2 mois).



À CONSULTER LE GUIDE

CF : Questions 71 à 75 page 41

LA PROCÉDURE DE FIN DE DÉTACHEMENT : VOS OBLIGATIONS

LES 3 CHOIX DU FONCTIONNAIRE

À défaut de reclassement au sein de la collectivité, vous devez officiellement vous prononcer et **choisir entre les 3 possibilités** suivantes.

3 CHOIX POSSIBLES À LA FIN DU DÉTACHEMENT

Le congé spécial / L'indemnité de licenciement / Le surnombre

LE CONGÉ SPÉCIAL (article L.544-11 du CGFP, décret n° 88-614 du 6 mai 1988 modifié et décret n°2011-2024 du 29 décembre 2011).

Ce congé est accordé de droit si vous en faites la demande et si vous êtes à moins de 5 ans de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et si vous comptez au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ce droit. Le congé spécial vous sera accordé de droit par la collectivité ou l'établissement public dans lequel vous occupiez votre emploi fonctionnel. Pendant ce congé, votre rémunération est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public concerné. **La durée maximale du congé spécial est de 5 ans. À l'expiration de ce congé, le fonctionnaire est admis d'office à la retraite.**

L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (article L.544-6 du CGFP, décret n° 88-614 du 6 mai 1988 modifié)

Vous devez **formuler votre demande** dans un délai d'**un mois** à compter du dernier jour du mois au cours duquel vous a été notifiée la décision de l'autorité territoriale mettant fin à vos fonctions. **Le montant de l'indemnité** est égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs. Il est majoré de 10 % en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de 55 ans. Il ne peut être ni inférieur à une année, ni supérieur à deux années de traitement. Sont pris en compte pour déterminer le montant, 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 MAINTIEN EN SURNOMBRE (article L.542-4 du CGFP)

La période de surnombre est d'une durée maximale d'un an mais vous pouvez demander à être pris en charge avant le terme de ce délai.

Bien que non affecté sur un poste, vous restez en position d'activité dans votre collectivité

ou votre établissement (CAA Nantes, 6 décembre 2002, Mme D., n° 01NT00473). Vous continuez à percevoir votre rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et régime indemnitaire de votre grade), à l'exclusion des indemnités et avantages divers liés à l'exercice de votre fonction antérieure.

GÉRER L'APRÈS EMPLOI FONCTIONNEL

ÉVITER LE CONTENTIEUX AUTANT QUE POSSIBLE

Un contentieux peut retarder la décharge de fonction, mais **ne va pas l'empêcher**. La **réintégration** en cas de bénéfice favorable du jugement, **n'est pas possible**. L'action contentieuse peut avoir **des conséquences fâcheuses** : elle aura dans tous les cas un **coût économique et psychologique** qui ne permet pas de se mobiliser sur l'avenir de manière efficace et sereine ; ce qui peut se ressentir lors d'un entretien d'embauche.

Vous pouvez examiner l'opportunité de souscrire une assurance particulière, qui vous apportera conseil et aide financière dans ce cas, si vous prenez un emploi fonctionnel.

CHERCHER UNE NOUVELLE AFFECTATION

PENDANT LA PÉRIODE DE SURNOMBRE CARACTÉRISÉE PAR L'ABSENCE D'EMPLOI

Négocier un protocole d'appui à la recherche d'un nouvel emploi

Il s'agit de s'attacher en priorité à rechercher une nouvelle affectation en privilégiant une dynamique centrée sur un maintien d'activité professionnelle. Il s'agira dans la mesure du possible de co-construire avec votre employeur un protocole d'appui à cette recherche d'un nouvel emploi favorisant cet objectif commun de mobilité externe. Il permettra à l'agent et à la collectivité d'appuyer humainement ce moment particulier en donnant les moyens quotidiens à la recherche d'emploi, à la réflexion professionnelle. En effet, l'article 77 de la loi du 6 août 2019 permet à l'agent de rechercher une nouvelle affectation et les moyens de la collectivité ou de l'établissement public territoriaux doivent être mobilisés,

L'autorité territoriale et le fonctionnaire PEUVENT CONCLURE UN PROTOCOLE afin d'organiser, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, cette période de transition. Si le protocole n'est légalement obligatoire, il est fortement conseillé.

Il faut donc le demander et le négocier au bénéfice des deux parties. Ce protocole prend acte du principe de la fin du détachement sur l'emploi fonctionnel.

UN PROTOCOLE PEUT ÊTRE CONCLU

Il porte notamment sur : les missions, la gestion du temps de travail, les moyens, la rémunération du fonctionnaire, ses obligations en matière de formation, ses obligations en matière de recherche d'emploi, la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise cette recherche de mobilité.

LORS DE LA PRISE EN CHARGE PAR LE CNFPT

À la fin de la période de surnombre, le fonctionnaire relevant d'un cadre d'emplois A+, toujours en recherche d'emploi, est pris en charge par le service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT (ou par les centres de gestion pour les agents de catégorie A) sur demande de la collectivité. Cependant, celui-ci peut demander une prise en charge anticipée auprès du service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT, mais seulement au 1^{er} jour du 3^e mois suivant la date de fin de détachement.

PRISE EN CHARGE ANTICIPÉE

Il est fait droit à votre demande le 1^{er} jour du troisième mois suivant celle-ci :

- Pendant cette période, tout emploi créé ou vacant correspondant à votre grade dans la collectivité ou l'établissement ayant mis fin à votre détachement doit vous être proposé en priorité.
- Vous restez en position d'activité dans votre collectivité.

UNE SITUATION SPÉCIFIQUE

Ce dispositif s'applique **uniquement aux agents fonctionnaires** et vous place dans « cette situation spécifique et temporaire dans l'attente d'un nouvel emploi », vous n'êtes ni recruté ni nommé par le CNFPT pour accomplir des fonctions déterminées.

VOTRE POSITION

Vous êtes placé directement sous l'autorité du président du CNFPT en tant que fonctionnaire de catégorie A+, relevant des cadres d'emplois d'administrateur territorial, d'ingénieur en chef territorial, de conservateur territorial des bibliothèques, de conservateur territorial du patrimoine, directeurs départementaux et des directeurs départementaux adjoints des services d'incendie et de secours.

LE CNFPT N'A PAS LA QUALITÉ D'EMPLOYEUR

Vous n'occupez pas un emploi mais **avez l'obligation de rechercher une nouvelle affectation, obligation que vous justifiez régulièrement (au moins tous les 6 mois)** en communiquant en particulier toutes les candidatures auxquelles vous avez postulé ainsi que les attestations d'entretiens.

Si cette obligation n'est pas respectée le CNFPT, organisme de gestion, peut mettre fin à votre prise en charge.

VOTRE RÉMUNÉRATION

Vous recevez la **rémunération correspondante à votre indice détenu** dans votre grade, réduite des montants perçus à titre de cumul d'activités.

Un régime indemnitaire peut être perçu si vous effectuez une mission temporaire courte (3 à 6 mois maximum), permettant de garder de l'employabilité et relevant d'une action de reclassement.

Votre **déroulement normal de carrière se poursuit**, mais vous ne pourrez pas bénéficier d'un avancement de grade sauf si celui-ci intervient à l'issue d'un détachement en ayant atteint un grade plus favorable.

Vous avez la **possibilité de continuer à cotiser pour la retraite sur votre indice d'emploi fonctionnel** s'il est plus favorable en faisant la demande expresse auprès du CNFPT. Cette disposition pourra également être demandée pendant le surnombre compte tenu du délai d'un an de prescription pour pouvoir en bénéficier.

La notion de dégressivité de votre rémunération après un an de prise en charge.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a créé un **dispositif de dégressivité**. Depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019, ce dispositif de dégressivité a évolué : vous recevez la rémunération correspondant à l'indice détenu dans votre grade à hauteur de **100% la 1^{ère} année de prise en charge** selon l'article L.542-15 du CGFP.

Cette rémunération est ensuite réduite de 10% chaque année.

Cette même loi prévoit que la dégressivité est suspendue, soit l'application du taux plein, durant les périodes de mission, de mise à disposition, de détachement et de disponibilité. Ces périodes peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

Au terme de la période de prise en charge financière de 10 ans, la dégressivité atteint 100 % et le fonctionnaire est licencié, sans indemnité de licenciement, ou admis à faire valoir ses droits à la retraite. En cas de licenciement lors de la fin de prise en charge financière par le CNFPT au bout de 10 ans, les allocations chômage (comme la contribution à la rémunération précédemment) sont versées par le CNFPT et restituées par la collectivité d'origine.

LE SUIVI INDIVIDUEL

Vous bénéficiez d'un suivi individuel assuré par le service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT qui réalisera avec vous votre **projet personnalisé de retour à l'emploi (PPRE)** dans les 6 mois suivant votre prise en charge. Il fixe avec vous notamment les actions que vous êtes tenues de suivre (formation, orientation, évaluation...).

LE CNFPT N'A PAS LA QUALITÉ D'EMPLOYEUR.

Vous avez l'obligation de rechercher une nouvelle affectation, obligation que vous devez justifier tous les 6 mois.

POUR LA COLLECTIVITÉ

La collectivité informe obligatoirement le CNFPT (ou le centre de gestion pour les agents de catégorie A) de la fin du détachement sur emploi fonctionnel.

Celle-ci demande la prise en charge du fonctionnaire déchargé de fonction à l'issue d'une année de surnombre si celui-ci n'a pas trouvé de nouvelle affectation.

La décision de mettre fin à un détachement sur emploi fonctionnel emporte des conséquences financières importantes pour la collectivité ou l'établissement à l'origine de cette décision.

En effet une contribution doit être versée au CNFPT dont le montant est fixé par la loi (article L.542-25 du CGFP). Celle-ci s'effectue à partir du traitement indiciaire de l'agent auquel s'ajoute le supplément familial et indemnité de résidence si il y a lieu. Elle cesse à la fin de la prise en charge.

LE MONTANT DE LA CONTRIBUTION

Pour les **collectivités ou établissements affiliés depuis au moins trois ans à un centre de gestion**, cette contribution est égale **pendant les deux premières années à une fois et demie** le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements.

Elle est égale à une fois ce montant, pendant la 3^{ème} année, et aux trois quarts de ce montant au-delà des trois premières années.

Pour les autres collectivités et établissements, cette contribution est égale, **pendant les deux premières années, à deux fois le montant** constitué par les éléments définis à l'alinéa ci-dessus. Elle est égale à ce montant pendant les deux années suivantes et **aux trois quarts du même montant au-delà des quatre premières années.**

Elle est suspendue quand l'agent est placé dans une position autre (détachement, disponibilité, congé parental). Elle est réduite, en cas d'une mise à disposition du fonctionnaire, à hauteur du remboursement effectué par la collectivité ou l'établissement d'accueil, jusqu'à la fin de la période de mise à disposition.

LE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

AFFILIATION		NON AFFILIATION	
DURÉE	%	DURÉE	%
1 ^{re} et 2 ^e années	150	1 ^{re} et 2 ^e années	200
3 ^e année	100	3 ^e et 4 ^e années	100
4 ^e et suivantes	75	5 ^e et suivantes	75

MESURE INCITATIVE POUR L'EMPLOI

EXONÉRATION DE CHARGES

Si vous êtes nommé dans un emploi de la FPT, la collectivité/établissement sera exonéré du paiement des charges sociales afférentes à votre rémunération pendant **une période de 2 ans**.

Pendant cette période, ces charges continuent d'être liquidées et versées aux organismes sociaux par la collectivité d'accueil qui sera remboursée par la collectivité/établissement d'origine.

ANTICIPER VOTRE MOBILITÉ

SE PRÉPARER

- « C'est quand il fait beau que l'on répare son toit ». Il s'agit de créer une dynamique autour de ce que vous êtes professionnellement, de ce que vous avez fait.
- Participez à des formations du CNFPT notamment, qui apportent des conseils et des pratiques sur votre parcours et posture professionnels.
- Travaillez votre propre diagnostic professionnel qui reprend votre expérience, vos compétences en situation, mais également vos envies et vos projections à court ou moyen termes.
- Ayez un CV toujours à jour qui reflète qui vous êtes professionnellement ; n'hésitez pas à le confronter à l'avis de pairs, mais aussi de personnes hors de votre champ d'activité.
- Consultez régulièrement les annonces et contactez les cabinets de recrutement.
- Développez vos réseaux professionnels.
- Entraînez vous à l'entretien de recrutement au regard d'une annonce.
- Attention à votre posture lors de votre entretien ; elle ne doit pas être improvisée et être adaptée au poste et à vos interlocuteurs.

- Enfin n'hésitez pas à contacter le service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT qui peut vous accompagner. Celui-ci gère les outils de la mobilité mais peut également vous proposer l'offre formation de l'INET pour « piloter sa trajectoire professionnelle ».

Les réseaux professionnels, service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT, vos pairs, peuvent vous aider à anticiper votre mobilité.

L'APPUI À LA MOBILITÉ | CONTACTS :

CNFPT : 80, rue de Reuilly 75012 Paris – Tél. 01 55 27 44 00

CHEF DE SERVICE
ET CONSEILLER EN EMPLOI ET
EN MOBILITÉ

Olivier DARONNAT
olivier.daronnat@cnfpt.fr

CONSEILLÈRE EN DÉVELOPPEMENT
ET EN MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Ndjindé DIOP-VICENTE
ndjinde.diopvicente@cnfpt.fr

RÉFÉRENTE DU DISPOSITIF
DE PRISE EN CHARGE
DES FONCTIONNAIRES A+,
CONSULTANTE EN MOBILITÉ
DES CADRES DIRIGEANTS

Sandrine LHOTTE
sandrine.lhotte@cnfpt.fr

CONSULTANTE EN MOBILITÉ

Elise CALVET
elise.calvet@cnfpt.fr

LES OUTILS DE VOTRE MOBILITÉ



LA BOURSE NATIONALE DES EMPLOIS DE DIRECTION DU CNFPT

Pour favoriser votre recherche d'emploi, le CNFPT met à votre disposition **une bourse des emplois** de direction (alertes push emploi). **Les offres d'emploi des collectivités correspondant à votre cadre d'emploi** sont publiées sur le site www.cnfpt.fr



Les offres d'emploi des collectivités

Le service Accompagnement et Mobilité des cadres du CNFPT peut vous apporter orientation et conseils dans votre recherche d'emploi.



LE PORTAIL EMPLOI-TERRITORIAL.FR

Ce site permet de mettre en relation les offres d'emplois des employeurs territoriaux (collectivités et établissements publics locaux), recueillies par les CDG et le CNFPT dans le cadre de la mission de publicité légale des postes à pourvoir, et les demandes d'emploi.



emploi-territorial.fr



CHOISIR LE SERVICE PUBLIC RASSEMBLANT LES 3 VERSANTS

La plateforme numérique « Choisir le service public » choisirleservicepublic.gouv.fr publie l'ensemble des emplois des trois versants de la fonction publique et favorise la mobilité des agents publics.



choisirleservicepublic.gouv.fr



**RETROUVEZ CES INFORMATIONS ET D'AUTRES INFORMATIONS
DANS LA RUBRIQUE « ÉVOLUER » SUR WWW.CNFPT.FR**

DOCUMENT NON CONTRACTUEL

Mise à jour septembre 2023 (Service accompagnement et mobilité des cadres)

**CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY - CS 41232 - 75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00 - FAX : 01 55 27 44 01
WWW.CNFPT.FR**
