

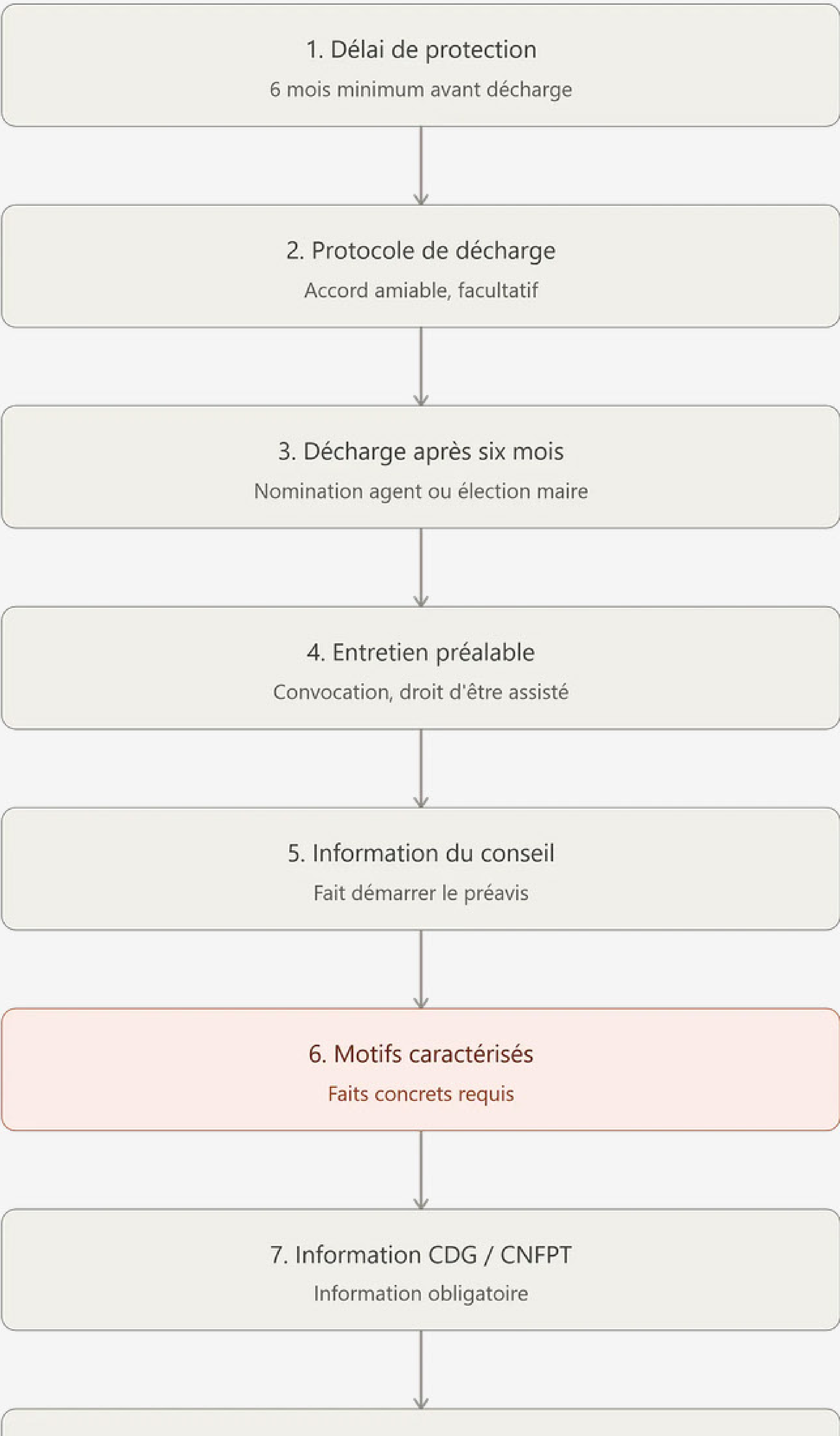
Tout savoir pour (bien) se séparer du DGS de sa commune

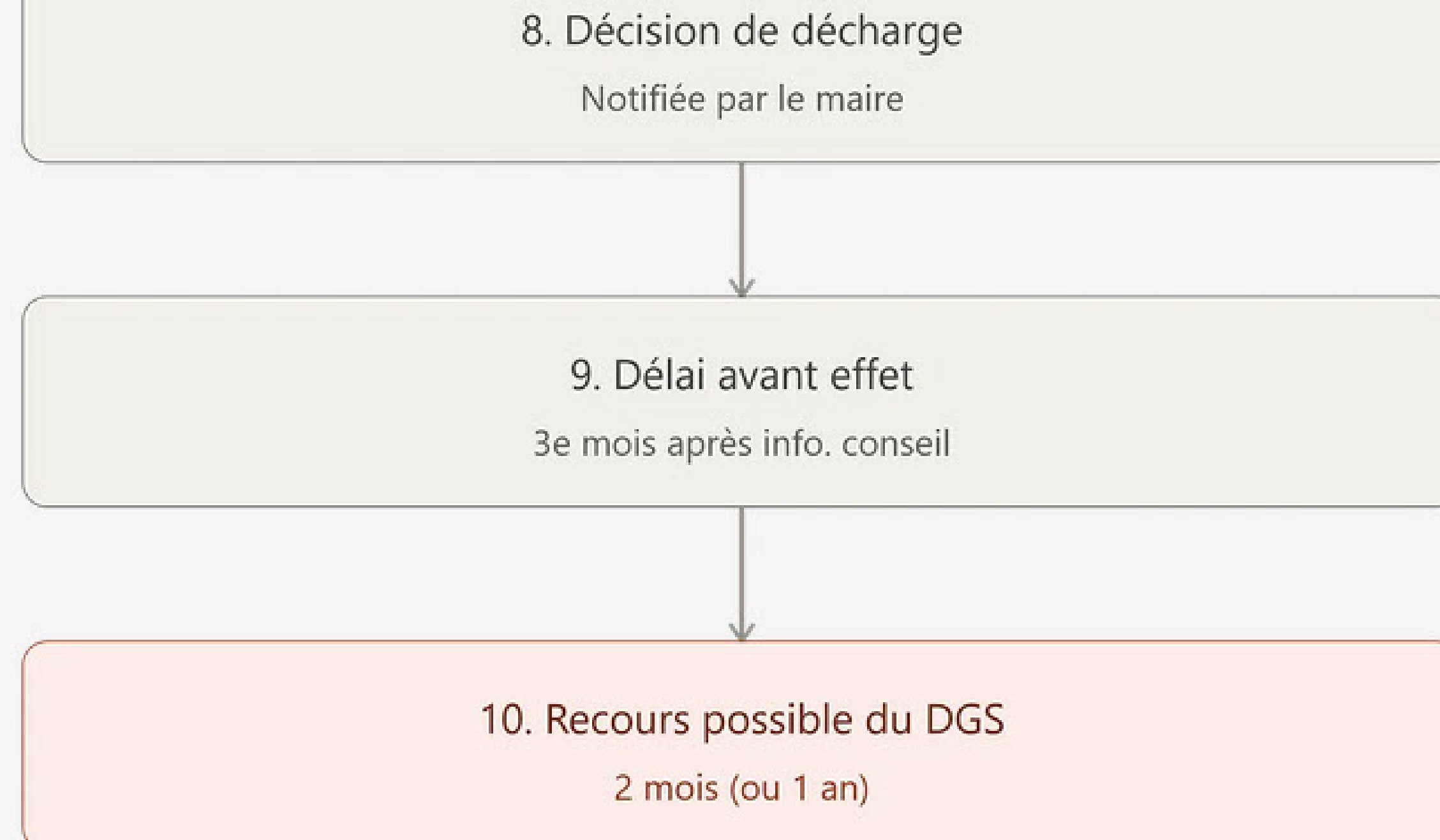
Après les élections municipales de mars, les nouveaux exécutifs n'ont pas manqué de travail : mise en place des nouvelles équipes au conseil municipal et du cabinet de l'élu, formations juridiques, éthiques et administratives, gestion de la canicule et des éventuels incendies... Six mois plus tard, une nouvelle question peut se poser : comment se passe la relation avec l'administration ? Et si la réponse n'est pas positive, comment préparer la transition de la direction des services ?

Six mois après les municipales, on voit fleurir les annonces de recrutement pour de directeurs généraux de services en collectivités locales. Six mois, parce que cela correspond au délai légal de possibilité de de mettre en œuvre la procédure dite de «décharge de fonction»: l'exécutif met fin à au détachement sur cet emploi spécifique pour les directeurs généraux de services (DGS) fonctionnaires.

Des DGS, sentant le vent tourner, ont peut-être déjà préparé leur évolution professionnelle et ont anticipé leur mobilité. Mais une nouvelle majorité ne parvient peut-être pas à établir une relation harmonieuse avec l'administration de la commune et souhaite marquer une rupture nette.

Nous vous présentons les étapes et mesures qui accompagnent cette séparation.





Précision : nous ne traitons ici que le cas ou le/la DGS (Directeur général des services) est bien un fonctionnaire titulaire détaché sur emploi fonctionnel. Et que les procédures décrites ici ne s'appliquent qu'aux communes.

Nous vous présentons les étapes et mesures qui accompagnent cette séparation, accompagnées des commentaires et précisions de [Marjorie Abbal](#), avocate associée du [cabinet Seban](#), et [Fanny Sizorn](#), directrice conseil au [cabinet Tobi](#).

1 – La protection

Aucune décharge ne peut intervenir pendant les **6 premiers mois** suivant la nomination de l'agent dans son emploi ou suivant l'élection/réélection de l'autorité territoriale. La procédure de décharge de fonctions du DGS ne peut avoir lieu qu'au bout de six mois.

2- Mettre en place un « protocole de décharge » ?

Cette période de six mois ne signifie pas qu'il ne se passe rien. *"Il peut y avoir des échanges, en particulier la mise en place d'un protocole d'accord : des DGS nous contactent pour des préparations d'entretien, pour de l'outplacement pour les aider à trouver de nouvelles fonctions. C'est du coaching qui peut être pris en charge par la collectivité dans le cadre d'un protocole d'accord"* signale Fanny Sizorn.

./.. Il vous reste 75% de la newsletter à lire

Abonnez-vous à Entourages

Vous souhaitez accéder à la totalité de nos contenus ?

- Souscrire un **abonnement individuel à 190 €/an** (48 numéros, avec accès à tous nos libres blancs)
- Souscrire un **abonnement mensuel** à 18€
- Vous pouvez grouper vos abonnements, **à partir du deuxième abonnement une remise de 20% est appliquée, soit 152€ par abonné**
- Vous pouvez aussi **choisir l'option "gratuite"** qui vous permet de connaître les sujets traités chaque semaine.
-  **Collectivités** : nous sommes enregistrés sur **Chorus Pro**, [contactez-nous](#) pour **obtenir un devis**.

 Pour toute demande, situation particulière, contacter abonnements@entourages.media

Pour tout savoir sur nos abonnements, cliquez ici

./...

"En général, dans un protocole d'accord, les uns et les autres essaient de trouver d'autres

portes de sorties que de rester au sein de la collectivité, car cela peut être délicat pour le DGS. Le protocole n'est pas obligatoire mais est fortement conseillé. Il protège aussi le maire, en cas de recours, en prouvant que le DGS a bien été mis au courant. Et les deux parties sont ainsi bien accompagnées. Durant ces six mois, maire et DGS négocient un protocole, qui peut définir qu'au bout des six mois, la collaboration cesse. D'ici là, le DGS peut négocier du télétravail, de l'accompagnement de coaching pour trouver autre chose... Les deux parties signent, si elles sont d'accord. Car un protocole ne peut pas être imposé par le maire. Sans accord, le maire risque que ses actions (réduction de rôle, marginalisation progressive) soient contestées devant le tribunal administratif pour harcèlement ou discrimination. Le protocole évite ce risque" estime-telle.

Ce protocole de décharge "n'est pas indispensable, mais fortement conseillé, accompagner la séparation entre les deux parties lorsqu'est partagé le constat de ce qu'elle est inéluctable", abonde Marjorie Abbal. Et elle rappelle que "durant les six premiers mois suivant l'élection, on ne peut rien faire, même si l'on sait que l'on va se séparer. Il faut donc passer six mois à travailler en sachant que ça ne marche pas...C'est là que le protocole a pour intérêt, dès le moment de l'élection, de mettre les choses au clair : organisons-nous pour les six prochains mois, et même un peu plus (préavis à effectuer). Il peut porter sur la mise en place d'un télétravail et sa durée, une réduction du périmètre d'intervention en se mettant d'accord avec le DGS pour qu'il se concentre sur certains sujets, et pas sur d'autres que le maire estime stratégiques".

Le protocole peut comporter une clause « d'accompagnement » du DGS par un cabinet d'outplacement ou du coaching. Mais cela ne pose-t-il pas un risque juridique face à un contrôle d'une chambre régionale des comptes ?

"Le fondement juridique est celui de l'article L. 544-3 du code général de la fonction publique, qui indique que le protocole organise « la manière dont l'autorité territoriale accompagne et favorise [la] recherche de mobilité » du DGS. Nous conseillons ceci étant la définition d'un montant plafond maximum raisonnable d'environ 5000€ HT" indique Marjorie Abbal.

Le conseil municipal doit-il valider ce protocole ?

Non, il est signé entre le maire et le DGS. Mais le conseil municipal devra le moment venu être informé de la décharge, pour faire démarrer le préavis. Le protocole relève pour sa part de la gestion RH par le maire en tant qu'autorité territoriale.

3 – L'annonce de décharge de fonctions

La « décharge de fonctions » représente l'acte de fin du détachement sur emploi fonctionnel décidée par l'autorité territoriale. La remise de la décision peut se faire en mains propres ou par recommandé avec accusé de réception, après un entretien où l'agent a été convoqué, et où ses droits à consultation de son dossier individuel et à l'accompagnement de tout conseil de son choix lui a été rappelé .

"Il est important est de dater précisément la notification de la décharge et d'y indiquer les voies et délais de recours" précise Marjorie Abbal. Émise par le maire, la décharge de fonctions n'est pas une sanction disciplinaire mais elle peut être contestée devant le juge administratif, d'où la mention du délai de deux mois posé par l'article R. 421-1 du Code de justice administrative.

Les motivations de la séparation

Souvent invoquée, la « perte de confiance » suffit mais à condition de reposer sur des faits avérés. *"La « perte de confiance » peut être rejetée par le tribunal administratif" signale Fanny Sizorn. "Des maires sentent le besoin de faire "table rase" du passé, mais il faut que ce soit mieux justifié"*

juste que c'est mieux justifié.

“Oui, c’est une légende urbaine que de penser que le changement d’exécutif suffit !”
renchérit Marjorie Abbal. *“La perte de confiance peut suffire mais il faut des éléments suffisamment concrets pour la caractériser, le juge en vérifie l’existence. Par exemple, préciser les dossiers dans lesquels il y aurait eu une mauvaise communication avec des élus, des traces de difficultés de management... Les faits doivent être avérés et suffisants pour caractériser une perte de confiance.”*

Si c’est la fin d’une période de détachement le maire n’est pas obligé d’indiquer les motifs sur la décision, alors qu’il doit le faire en cours de détachement, mais cela revient au même : dans un cas comme dans l’autre le juge contrôlera in fine les motifs, y compris en fin de détachement.

4 - Les actes à effectuer

L’entretien préalable

La convocation s’effectue par lettre postale ou remise en main propre contre décharge, indiquant objet, date, heure et droit à être assisté (conseiller, délégué syndical). Un représentant du syndicat des DGS peut accompagner l’agent lors de la rédaction du protocole de décharge et lors de l’entretien préalable, ou un avocat, ou même pour l’entretien toute personne choisie par l’agent. L’agent doit pouvoir consulter son dossier.

Le Centre de Gestion Départemental (CDG) doit être informé pour suivre l’évolution de la carrière du fonctionnaire. Si le cadre d’emploi est A+, il faut alors informer le CNFPT. Marjorie Abbal signale que *“le Conseil d’Etat, dans l’arrêt « Commune [de Courpière](#), posait que l’entretien et l’information du conseil municipal pouvait se faire durant la période de six mois. Ce qui permettait de gagner du temps. Mais le code général de la fonction publique en codifiant la loi de 1984 semble avoir fermé cette “brèche” dans sa dernière version, pour revenir à une protection totale pendant les six mois.”*

Délai avant effet de la décision

La fin de détachement est effective au plus tôt le 1er jour du 3e mois suivant l’information à l’assemblée délibérante (délai franc minimum de 2 mois + reste du mois en cours).

5- Recrutement d’un nouveau DGS

Vous avez peut-être remarqué la multiplication d’annonces de recrutements de DGS sur LinkedIn (et ailleurs). Peut-on lancer un recrutement de DGS avant son départ ? ou avant même d’avoir lancé la procédure ?

Pour Marjorie Abbal, *“on peut penser que certains DGS sont déjà partis, ce qui peut expliquer les annonces actuelles. Sinon, c’est un peu dangereux car on préjuge que l’on va mettre fin à l’occupation de son emploi. Alors qu’on est censé le recevoir en entretien avant, pour écouter ses arguments. Si on passe l’annonce, c’est qu’on préjuge de l’issue avant même que l’entretien n’ait eu lieu. Ce n’est pas prudent. Une lecture stricte du code peut être comprise comme attendre les six mois pour lancer l’entretien”.*

6- Le DGS peut-il entamer un recours contentieux ?

Il (ou elle) peut demander l’annulation de la décision, en s’appuyant par exemple sur l’absence de matérialité dans la définition de la perte de confiance, et il peut même accompagner le recours en annulation d’un référé-suspension, qui demande cependant une condition d’urgence. *“Au vu de cette condition il reste très rare qu’un référé soit actionné, mais cela arrive parfois”* indique Marjorie Abbal.

Et attention à l’oubli de l’administration d’indiquer le délai de recours de deux mois dans la décision *“car en application de la [jurisprudence « Czabai »](#) il est alors... d’un an”*

signale Marjorie Abbal.

L'ensemble de ces procédures rappelle que, loin d'une simple rupture de confiance, la décharge de fonctions d'un DGS est une procédure encadrée, où chaque étape mal maîtrisée peut fragiliser juridiquement la décision du maire.

Fabrice Pozzoli-Montenay

Voir aussi nos articles :



Entourages n°75: Dircab/DGS, duo ou duel ? • Gérer la laïcité • Lectures • Nominations

ENTOURAGES • 17 MARS 2023

[Lisez l'intégralité de l'article](#) →



Dircab-maire, dircab-DGS : deux pactes fondateurs • Carnets de campagne, le jour d'après • Parisianisme

ENTOURAGES • 27 MARS

[Lisez l'intégralité de l'article](#) →



Entourages n°200 (!) Trouver un équilibre entre DGS, dircab et élu • Salon des maires dans l'incertitude • Recrutements • Nominations

ENTOURAGES • 21 NOVEMBRE 2025

[Lisez l'intégralité de l'article](#) →

A lire aussi :

➡ L'avocate Lorène Carrère a publié des [posts très complets sur le protocole de décharge](#).