

FLASH TECHNIQUE

LE DÉTACHEMENT

Le détachement est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine, continue à bénéficier, dans ce corps, emploi ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

C'est une forme de mobilité des fonctionnaires au sein de la fonction publique dont ils relèvent (y compris au sein de leur propre collectivité) ou entre les trois fonctions publiques sur des emplois de fonctionnaires ou de contractuels.

Sa durée peut être inférieure à 6 mois jusqu'à 5 ans. En cas de courte durée (inférieur à 6 mois) il ne peut exister de renouvellement.

Le détachement peut s'effectuer sur un emploi à temps non complet mais seuls les fonctionnaires titulaires peuvent être placés en position de détachement.



Les textes

- CGFP : Articles [L511-1](#), [L511-4 à L511-8](#), [L513-1 à L513-13](#), [L513-20 à L513-26](#), [L542-1 à L542-24](#)
- [Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration : Articles 2, à 14.
- [Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020](#).



Les cas de détachement

Il existe 3 types de détachement :

- **Le détachement discrétionnaire** : auprès d'une administration de l'Etat, d'une autre collectivité, d'un établissement public, d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public, vers un organisme privé, ainsi que pour participer à des missions de coopération internationale, collaborer avec un député, un sénateur ou un représentant au Parlement européen, ou pour exercer les fonctions de collaborateur de cabinet.



► **Le détachement de droit** : pour exercer un mandat syndical, accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à sa titularisation ou suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un emploi public ; pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou d'une fonction publique élective.

► **Le détachement d'office par externalisation** (voir flash technique 17) : possibilité, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, de détacher d'office un fonctionnaire lorsque la gestion d'un service de la collectivité ou de l'établissement est confiée à un organisme extérieur (personne morale de droit privé ou de droit public gérant un service public industriel et commercial). Il s'agit d'un transfert d'activité mais sans transfert de compétence. La collectivité conserve la compétence en choisissant d'externaliser la gestion du service à une société privée (collecte des déchets ménagers gestion d'une piscine...).

Le fonctionnaire travaillant dans le service concerné ne peut alors pas refuser le détachement.



La procédure de mise en œuvre du détachement :

► Existence de l'emploi :

Il convient de s'assurer que l'emploi vers lequel l'agent va être détaché existe au tableau des effectifs.

Par conséquent l'assemblée délibérante doit créer l'emploi par délibération le cas échéant. Une vacance de poste doit alors être faite auprès du Centre de Gestion de façon préalable à la nomination.

► La demande de l'agent :

Le détachement est, dans tous les cas, prononcé après demande écrite de l'agent, adressée à l'autorité administrative d'origine.

Il doit communiquer toutes les informations nécessaires (nature et durée du détachement, l'administration, l'organisme ou l'autorité d'accueil, le grade, l'emploi ou les fonctions envisagées) qui permettront de vérifier si les conditions réglementaires requises pour le détachement sont bien remplies.

L'administration d'origine ne peut s'opposer au départ d'un fonctionnaire, sauf nécessités de service (hormis les cas de détachement de droit). Elle peut seulement exiger de l'agent un préavis de 3 mois au plus avant son départ.

Le silence gardé pendant deux mois par l'administration d'origine à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation.

La procédure de renouvellement est identique à celle de détachement initial.

► La décision :

Un arrêté de nomination par voie de détachement est pris par l'employeur public d'accueil.

Dans certains cas particuliers, le détachement peut se faire sur un contrat de travail (poste non pérenne dans la fonction publique, contrat de droit privé...).



Un arrêté de mise en détachement est pris par l'administration d'origine à la suite du recrutement par l'employeur d'accueil.



La situation de l'agent détaché

Lorsqu'un agent est détaché dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de la fonction publique, il est classé dans un grade équivalent à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont il bénéficie dans son grade d'origine sauf cas particulier.

C'est la collectivité d'accueil qui prend en charge la rémunération de l'agent détaché.

L'agent doit exercer les fonctions pour lesquelles il a été détaché. Un changement de nature ou de niveau de ses fonctions s'apparente à un nouveau détachement, impliquant donc qu'il soit préalablement mis fin au détachement en cours ([Conseil d'Etat n° 81506 du 13 octobre 1972](#)).

Pendant son détachement il est soumis aux règles en vigueur dans son emploi d'accueil : fonctions et organisation du travail (congés, temps de travail...).

Il continue à bénéficier de ses droits à la retraite dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine ([L. 513-1](#) à [L. 513-3](#)).



Le traitement perçu ne peut être revalorisé, en cours de détachement à la suite de mesures de promotion prononcées dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi.

En revanche, lors du renouvellement du détachement, il est tenu compte, du grade et de l'échelon qu'il a atteint dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.



La fin du détachement :

► La fin normale du détachement :

Pour une fin de détachement normale de courte durée (maximum 6 mois) ou de détachement pour stage, le fonctionnaire non intégré ou non titularisé est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

À l'expiration du détachement de longue durée, l'agent dont le détachement n'est pas renouvelé est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine et réaffecté à la 1ère vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine après avis de la CAP.

Si l'agent refuse un emploi proposé, il est placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de 3 ans, après avis de la CAP.

S'il n'y a pas d'emploi vacant correspondant à son grade, [il est maintenu en surnombre](#) pendant un an. Si à l'issue de ce délai il n'y a toujours pas d'emploi vacant, le fonctionnaire est pris en charge par le CDG ou le CNFPT selon sa catégorie.

Il devient alors Fonctionnaire Momentanément Privé d'Emploi (FMPE) avec toutes les conséquences financières que cela engendre.

► La fin anticipée du détachement :

L'administration d'accueil ou l'administration d'origine peuvent demander la fin anticipée du détachement :

En cas de faute grave de l'agent, il est mis fin immédiatement au détachement. Il est alors remis à la disposition de sa collectivité d'ori-

gine sans délai mais s'il n'y a pas d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office.

Lorsque l'organisme d'accueil souhaite mettre fin au détachement du fonctionnaire pour une raison autre que la faute commise dans l'exercice de ses fonctions, l'agent réintègre sa collectivité d'origine dont la demande de remise à la disposition doit être adressée au moins 3 mois avant la date effective de cette remise à disposition.

En cas d'absence de vacance d'emploi, l'organisme d'accueil doit continuer à le rémunérer jusqu'à la date à laquelle le détachement devait normalement prendre fin.

Si l'initiative vient de l'agent et qu'il demande à mettre un terme à son détachement avant le terme initialement prévu, il cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement. Il sera placé en disponibilité d'office jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration.

Si celle-ci n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu, l'intéressé est alors réintégré dans les conditions prévues ci-dessus.

L'agent qui demande sa réintégration anticipée et qui est mis en disponibilité d'office faute d'emploi vacant par sa collectivité d'origine ouvre droit aux ARE.

► L'intégration dans l'emploi de détachement :

L'employeur doit proposer à l'agent détaché depuis 5 ans une intégration dans le cadre d'emplois de détachement.

Le détachement pourra être renouvelé uniquement si le fonctionnaire refuse l'intégration.



Mais l'agent peut, sur demande être intégré dans le cadre d'emplois de détachement dans les conditions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois, en cours ou à la fin de la période de détachement, si accord des trois parties.

Dans le cas d'une intégration, un arrêté d'intégration dans le cadre d'emplois de détachement est pris par l'employeur public d'accueil et un arrêté de radiation des effectifs à la suite de l'intégration dans le cadre d'emplois de détachement est pris par l'employeur public d'origine.

Les agents ainsi intégrés sont alors soumis au régime de retraite de l'emploi d'accueil (exemple : un fonctionnaire d'Etat relevant du régime des pensions civiles et militaires intégré au bout d'un an dans un cadre d'emplois de la FPT cotisera à cette date à la CNRACL).

Lors de l'intégration, le classement de l'agent détaché intervient dans le grade et l'échelon atteint dans le cadre d'emplois d'origine ou dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil avec l'ancienneté acquise, en tenant compte de la situation la plus favorable.

CONTACT