



LE DETACHEMENT

L'ESSENTIEL

Il est possible pour un fonctionnaire de demander son placement en détachement et ainsi de quitter son cadre d'emplois, ou son emploi ou corps d'origine pendant une durée déterminée.

LE RECRUTEMENT PAR VOIE DE DETACHEMENT

■ FONDEMENTS JURIDIQUES

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (articles 55, 64, 66, 67) ;
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 (articles 2, 3, 5) modifié par le décret n° 2011-541 du 17 mai 2011.

■ DEFINITION

Le détachement est la position du fonctionnaire placé sur sa demande hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine. Il continue cependant à bénéficier dans ce cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine, 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 (Etat, hospitalière ou territoriale) sur des emplois de fonctionnaires ou de contractuels, ou vers le secteur privé.

DUREE MAXIMUM

Le détachement peut être de courte durée et de longue durée (article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) :

- Le détachement de courte durée est de 6 mois maximum et ne peut faire l'objet d'un renouvellement (article 8 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).
- Le détachement de longue durée est de 5 ans maximum renouvelable (article 9 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

LES CAS DE DETACHEMENT

Il existe 2 types de détachement :

- **Détachements discrétionnaires :**

- auprès d'une administration de l'Etat, d'une autre collectivité territoriale, 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 ;
- pour collaborer avec un député, un sénateur ou un représentant au Parlement européen, ou pour exercer les fonctions de collaborateur de cabinet.

- **Détachements 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.

Il peut s'effectuer sur des emplois à temps non complet.

PROCEDURE

1 - Création d'un poste (si le poste n'existe pas) avec déclaration de poste auprès du centre de gestion ou présence d'un poste vacant au tableau des emplois.

2 - Demande écrite de l'agent (y compris en cas de renouvellement) adressée à l'autorité territoriale dont il dépend. La demande doit préciser la nature et la durée du

détachement, l'administration ou l'organisme d'accueil, le grade, l'emploi ou les fonctions envisagées.

3 - Saisine de la CAP (sauf en cas de détachement de plein droit). Elle examinera si les conditions du détachement sont bien remplies, notamment si la situation correspond à un des cas prévus par l'article 2 du décret du 13 janvier 1986.

4 - Prise d'un arrêté de mise en détachement par la collectivité d'origine.

5 - Prise d'un arrêté de nomination par voie de détachement par l'employeur d'accueil.

SITUATION DU FONCTIONNAIRE DETACHE

De façon générale, le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce durant le détachement (article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Le fonctionnaire 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, le fonctionnaire est soumis aux règles en vigueur dans son emploi d'accueil : fonctions, organisation du travail (congés, temps de travail...). Le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de ses droits à la retraite dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine (article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

- **Le classement**

- * Lors du détachement initial :

Le détachement du fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois se fait :

- à grade équivalent ;
- à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ;
- avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade, dans la limite de l'ancienneté moyenne ou, le cas échéant, maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive au détachement n'excède pas celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine ou celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il avait atteint l'échelon terminal de son grade d'origine (article 11-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Si le cadre d'emplois de détachement n'a pas de grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est classé :

- dans le grade dont l'indice terminal est le plus proche de l'indice terminal du grade d'origine ;
- à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ;
- avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade, dans la limite de l'ancienneté moyenne ou, le cas échéant, maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive au détachement n'excède pas celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine ou celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il avait atteint l'échelon terminal de son grade d'origine (article 11-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Ces modalités de classement sont applicables même si le statut particulier du cadre d'emplois de détachement comporte des dispositions contraires, sauf si celles-ci sont plus favorables pour l'agent (article 11-4 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

* Lors du renouvellement du détachement

Lors du renouvellement du détachement du fonctionnaire, 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 (article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

• **La rémunération**

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement (article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Il perçoit donc le traitement indiciaire correspondant à l'échelon auquel il a été classé dans la grille indiciaire applicable à l'emploi de détachement.

Il bénéficie également du régime indemnitaire prévu, dans l'administration d'accueil, pour cet emploi. Il ne peut invoquer le régime indemnitaire de son grade ou emploi d'origine pour en obtenir le versement (Conseil d'Etat n° 177078 du 14 juin 1999).

Il a également droit à la NBI, versée par la collectivité d'accueil, si les fonctions exercées dans l'emploi de détachement en permettent le bénéfice (circulaire ministérielle du 15 mars 1993).

- **Le lien entre les deux carrières**

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 d'origine (Conseil d'Etat n° 154019 du 21 juin 1996).

En revanche, un changement de grade ou d'échelon sera pris en compte, à l'occasion du renouvellement du détachement, si cela est plus favorable au fonctionnaire (article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ; ce dernier pourra alors voir son traitement indiciaire augmenter.

- **L'entretien professionnel**

Le fonctionnaire détaché est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits (avancement, promotion, etc.) que les membres du corps ou du cadre d'emplois dans lequel il est détaché. Il est toutefois soumis à quelques dispositions spécifiques, notamment en matière d'évaluation professionnelle.

Détachement de longue durée

En cas de détachement de longue durée, le fonctionnaire est évalué par son supérieur hiérarchique direct dans son administration d'accueil. Le compte rendu de l'entretien professionnel est transmis à l'administration d'origine.

Détachement de courte durée

En cas de détachement de courte durée, le chef de service du fonctionnaire dans son administration d'accueil transmet à l'administration d'origine, à l'expiration du détachement, une appréciation sur son activité. Elle est aussi communiquée au fonctionnaire.

Détachement hors de la fonction publique

En cas de détachement hors fonction publique, le fonctionnaire est évalué par son administration d'origine au vu d'un rapport établi par son supérieur hiérarchique direct dans son organisme d'accueil. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations.

- **Concernant l'avancement**

Le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de ses droits à l'avancement dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine (article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

En parallèle, le fonctionnaire détaché dans un cadre d'emplois y concourt pour l'avancement d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce cadre d'emplois (article 11-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Lors de la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine, du renouvellement du détachement ou de l'intégration dans le cadre d'emplois de détachement, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans l'emploi d'origine ou d'accueil, sous réserve qu'ils soient plus favorables pour l'agent (articles 66 et 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, articles 11-2 et 11-3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

■ LA FIN DU DETACHEMENT

- **L'intégration dans l'emploi de détachement**

Les fonctionnaires peuvent, sur leur demande ou avec leur accord, être intégrés dans le cadre d'emplois, emploi ou corps de détachement dans les conditions prévues par le statut particulier du cadre d'emplois, emploi ou corps d'accueil :

- pour les agents de catégorie C : au bout d'1 an (2 ans pour les agents de la filière police municipale) ;
- pour les agents de catégorie B intégrés dans le Nouvel Espace Statutaire : à tout moment ;
- pour les autres agents de catégorie B et ceux de catégorie A : au bout de 2 ans.

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

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

☞ **Attention** : 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'1 an dans un cadre d'emplois de la FPT cotisera à cette date à la CNRACL*).

- **La fin normale du détachement**

En cas de détachement 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.

En cas de détachement de longue durée (au-delà de 6 mois), le fonctionnaire dont le détachement n'est pas renouvelé est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et réaffecté à la 1^{re} vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine. S'il n'y a pas d'emploi vacant correspondant à son grade, il est maintenu en surnombre pendant 1 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 (catégories A, B ou C) ou le CNFPT (catégorie A+). Si l'agent refuse un emploi proposé, il est placé en disponibilité d'office.

- **La fin anticipée du détachement**

Si l'agent a commis une faute grave, il est mis fin immédiatement au détachement. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans son administration d'origine, il est placé en disponibilité d'office.

Si l'agent n'a pas commis de faute grave mais si l'organisme d'accueil souhaite mettre fin au détachement, l'agent retourne dans sa collectivité d'origine. 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. Lorsque l'intéressé était détaché auprès d'une personne physique, et qu'il n'y a pas d'emploi vacant dans sa collectivité d'origine, l'agent est maintenu en surnombre pendant 1 an puis pris en charge ensuite par le CDG ou le CNFPT.

Si l'agent 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 est alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration.