

Le Détachement

L'ESSENTIEL

Le détachement est la position du fonctionnaire placé 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) en qualité de fonctionnaires voire d'agents contractuels.

Le détachement de courte durée ne peut excéder 6 mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement.

Le détachement de longue durée ne peut excéder 5 années et peut être renouvelé par périodes n'excédant pas 5 ans.

Le détachement peut s'effectuer sur un emploi à temps non complet.

Les différents cas de détachement

Ils sont notamment décrits à l'article 2 du 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.

Les cas les plus fréquents sont :

✓ Détachements soumis à l'accord de l'autorité territoriale :

- Auprès de la Fonction Publique d'Etat
- Auprès de la Fonction Publique Hospitalière
- Auprès d'une autre collectivité territoriale ou d'un autre établissement public (*administratif ou industriel et commercial*)
- Au sein de sa propre collectivité territoriale ou de son propre établissement public dans le cadre d'un changement de cadre d'emplois

- Sur un emploi fonctionnel de direction (voir fiche CDG normands sur cette thématique)
- Sur les fonctions de collaborateur de cabinet
- Après d'entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public
- Après d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général, (concession, affermage, gérance ou régie intéressée)
- Après d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique
- En qualité d'agent contractuel de droit public auprès d'une autre administration (CAA de Lyon n°15LY00434 du 4 juillet 2017)

✓ Détachements de droit :

- Pour exercer un mandat syndical,
- Accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent. Ce n'est pas un droit pour la collectivité de nommer un agent titulaire suite à la réussite de son concours, cette dernière peut le refuser,
- Pour exercer les fonctions de membre du gouvernement,
- Pour exercer certains mandats locaux.

✓ Détachements d'office :

- Lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée.
- À l'issue d'une suspension et sous certaines conditions, le fonctionnaire peut être détaché d'office, à titre provisoire, dans un autre corps ou cadre d'emplois pour occuper un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire dont il fait l'objet.

Procédure

✓ Existence de l'emploi

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

Il convient donc que l'assemblée délibérante crée 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 **prononcé après demande écrite du fonctionnaire** adressée à l'autorité administrative d'origine.

L'agent 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 requises pour le détachement sont bien remplies.

Hormis les cas où le détachement est de droit, l'administration d'origine ne peut s'opposer au départ d'un fonctionnaire, sauf nécessités de service. 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.

Il convient au préalable que l'emploi soit vacant au tableau des effectifs. A défaut, le poste devra être créé en Conseil par l'assemblée délibérante. Dans certains cas particuliers, le détachement peut se faire sur un contrat de travail (emploi non permanent de type contrat de projet, contrat de droit privé dans un SPIC/EPIC, ...).

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

✓ Situation de l'agent détaché :

Lorsqu'un fonctionnaire territorial 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 détaché continue à acquérir des droits à avancement dans son cadre d'emplois d'origine.

L'agent en détachement (y compris en cas de détachement sur un emploi non permanent) conserve ses droits à la retraite dans son emploi d'origine.

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

La fin du détachement : plusieurs cas de figure

✓ 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, en cours ou à la fin de la période de détachement, si accord des trois parties.

L'employeur doit proposer 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.

✓ Les arrêtés à prendre

- Un arrêté d'intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement est pris par l'employeur public d'accueil
- Un arrêté de radiation des effectifs suite à intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement est pris par l'employeur public d'origine.

✓ Les conséquences pour l'agent

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 terme 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.

✓ La réintégration dans l'emploi d'origine

A l'expiration du détachement de courte durée (maximum 6 mois) ou de détachement pour stage, le fonctionnaire non intégré ou non titularisé est obligatoirement réintégré dans son grade d'origine et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

A l'expiration du 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 ou est réaffecté à la 1ère vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine.

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

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 et s'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 (A+), 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 commise dans l'exercice de ses fonctions (l'autorité territoriale établit un rapport contenant des faits précis et avérés), il est mis fin immédiatement au détachement.

L'agent est alors remis à la disposition de sa collectivité d'origine **sans délai**. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans son administration d'origine, il est placé en disponibilité d'office jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration.

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. La demande de remise à la disposition de la collectivité d'origine doit être adressée à l'administration intéressée 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.

A l'initiative du fonctionnaire :

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 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 de la fin normale du détachement.

À NOTER

- ⇒ Depuis le 1er janvier 2020, la loi de transformation de la fonction publique prévoit que les décisions individuelles relatives à la mobilité et à la mutation ne relèvent plus de la compétence de la CAP. Ainsi, les demandes de détachement ne sont plus examinées par la CAP.
- ⇒ Il y a une ouverture de droit à l'allocation retour à l'emploi (ARE) lorsque l'agent demande sa réintégration anticipée et qu'il est mis en disponibilité d'office faute d'emploi vacant par sa collectivité d'origine.
A contrario, si la collectivité d'origine propose une réintégration sur un emploi vacant et que l'agent refuse cet emploi, ce dernier sera alors placé par défaut en disponibilité d'office sans ouverture de droit à l'ARE.



LA FAQ

Nous avons transmis un courrier en recommandé avec accusé de réception le 17 novembre 2023 à un agent de police municipale pour mettre fin à son détachement par anticipation. A ce jour l'agent n'a pas retiré son courrier et il a fait savoir qu'il n'irait pas le récupérer.

Quelles démarches devons-nous entreprendre ?

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. La demande de remise à la disposition de la collectivité d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins 3 mois avant la date effective de cette remise à disposition.

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

Le retour du recommandé non distribué vaut notification. La date de prise d'effet de la notification est la date de la première présentation du courrier au domicile. Pour la parfaite information de l'agent, le point de départ de son préavis peut lui être indiqué par un envoi en courrier simple ou en courrier suivi.



LA FAQ

Nous avons fait parvenir un courrier de recrutement à un candidat que nous souhaitons recruter et qui est actuellement en poste au sein de la Fonction Publique d'Etat.

Un courrier a également été envoyé auprès de son administration, depuis le 6 octobre 2023, avec une demande de détachement au 5 décembre 2023.

A ce sujet, nous n'avons aucun retour de l'administration ni de l'agent, sur l'accord de détachement. Qu'est-il conseillé ?

Pour un détachement, le silence gardé pendant deux mois par l'administration d'origine à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation.

Quand bien même le silence de l'administration vaut acceptation de la demande de l'agent, il convient d'échanger sur les modalités du détachement et notamment la durée du détachement.

Il convient de s'assurer que l'agent a bien effectué sa demande auprès de son administration.

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.

L'agent peut donc arriver au plus tard au terme de 3 mois si et seulement si son employeur actuel l'exige.

Il convient donc de relancer l'agent avant de valider son accord ferme et définitif sur son détachement et de s'informer des démarches qu'il a entrepris. Il convient de s'assurer si les nécessités de service de son administration d'origine ne font pas obstacles à ce recrutement.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Articles L 513-1 à L513-16 du CGFP et L513-20 à L513-26 du CGFP](#)

[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.](#)





L'assistance statutaire

Service juridique
juriste@cdg14.fr
02 31 15 50 20



Service carrières

service.carrieres@cdg27.fr
02 32 30 35 13



L'assistance statutaire

Service Juridique et Documentation
cdg50@cdg50.fr
02 33 77 89 00



Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières

emploi@cdg61.fr



L'assistance statutaire

Service juridique et documentation
Juristes / Conseillers statutaires
service.juridique@cdg76.fr
02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE