

Le détachement

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [*Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*](#)
- [*Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*](#)
- [*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*](#)

PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

Le détachement s'effectue **entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie hiérarchique et de niveau comparable**. Ce « niveau comparable » s'apprécie au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers en question. Toutefois, les membres des corps ou cadres d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est également accessible par la voie d'un concours de recrutement peuvent être détachés, en fonction de leur grade d'origine, dans des corps ou cadres d'emplois de niveau différent.

Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, l'accès à ces fonctions est subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme (professions réglementées).

Sauf l'hypothèse spécifique du détachement d'office en cas d'externalisation d'un service public industriel et commercial (SPIC), un fonctionnaire ne peut être détaché **qu'à sa demande**.

Selon l'article 13 bis de la loi 13 juillet 1983, « *le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Le présent alinéa s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers* ».

LES DIFFÉRENTS CAS DE DÉTACHEMENT

L'[*article 2 du décret du 13 janvier 1986*](#) liste toutes les hypothèses possibles de détachement.

Le détachement est **soit de droit, soit discrétionnaire**. Cependant, une administration **ne peut s'opposer à la demande** de détachement **de l'un de ses fonctionnaires ayant l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, qu'en raison des nécessités du service**.

Il existe **3 cas de détachement de plein droit**, qui ne peuvent donc être refusés à un agent. Il s'agit du :

- Détachement des fonctionnaires qui cessent d'exercer leur activité professionnelle pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales ;
- Détachement pour stage ;
- Détachement pour exercer un mandat syndical.

LA PROCÉDURE DE DÉTACHEMENT

Les renouvellements suivent la même procédure que le détachement initial.

La demande de l'agent

Comme vu plus haut, tout détachement – excepté l'hypothèse du détachement d'office – nécessite une demande de l'agent (article 3 du décret du 13 janvier 1986).

La réponse de l'administration d'origine

En cas de détachement discrétionnaire, et comme indiqué précédemment, seules les nécessités du service peuvent être avancées par l'autorité d'origine pour refuser un détachement.

L'administration d'origine, peut, comme dans le cadre d'une mutation, exiger de l'agent qu'il respecte un délai maximal de **préavis de 3 mois**. Le silence gardé par l'administration pendant 2 mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande. Les décrets portant statuts particuliers peuvent prévoir un délai de préavis plus long, dans la limite de 6 mois, et imposer une durée minimale de services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois ou auprès de l'administration où le fonctionnaire a été affecté pour la première fois après sa nomination dans le corps ou cadre d'emplois.

Les arrêtés de détachement

Le détachement se matérialise, pour la collectivité d'origine, par un arrêté de mise en détachement et, dans le cas d'un détachement inter fonctions publiques par un arrêté de nomination par détachement pour l'administration d'accueil. Depuis la loi de transformation de la fonction publique et ses décrets d'application, le détachement n'a **plus à être soumis pour avis préalable à la CAP**.

Lorsque le détachement est prononcé dans un cadre d'emplois, il est prononcé à **équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans son grade d'origine**. Lorsque le cadre d'emplois de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

LA DURÉE DU DÉTACHEMENT

Le détachement de courte durée

Le détachement de courte durée **ne peut excéder 6 mois** (délai porté à un an pour les personnels détachés pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger) et **ne peut pas être renouvelé**.

Le détachement de longue durée

Le principe général est celui d'un détachement de longue durée qui **ne peut excéder 5 ans**. Il peut toutefois être renouvelé par périodes n'excédant pas 5 ans. Ainsi, un détachement de longue durée prononcé au sein de la fonction publique d'Etat (FPE), territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) **ne peut être renouvelé, au-delà d'une période de 5 ans, que si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposée** dans le corps ou le cadre d'emplois concerné en application de l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Pour les exceptions à ce principe, voir [l'article 9, alinéa 3 et 4 du décret du 13 janvier 1986](#).

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de 5 ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.

SITUATION DE L'AGENT DÉTACHÉ

Même en cas de disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés sont soumis aux **mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion**, que les membres du corps ou **cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés**.

Le fonctionnaire détaché est **soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement**, à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière.

Cela signifie que la rémunération suit les règles de l'emploi de détachement, que le **traitement** est celui de l'échelon du cadre d'emploi d'accueil et que le **régime indemnitaire et la NBI** sont attribués en fonction de ce qui est prévu dans la structure d'accueil. L'agent détaché n'a pas de droit au maintien de la rémunération ou du régime indemnitaire de son emploi d'origine (CE, 14/04/2011, n° 27656 et CAA Bordeaux, 13/12/2005, n° 02BX01516)

En cas de détachement auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, l'agent **conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps (CET) et peut les utiliser** en partie ou en totalité.

LA FIN DU DÉTACHEMENT

Il existe plusieurs hypothèses de fins de détachement (*cf schéma Les règles de réintégration*).

La fin du détachement à son terme

À l'expiration d'un détachement de **courte durée** ou d'un détachement pour stage lorsque le fonctionnaire stagiaire n'a pas été titularisé, le fonctionnaire est **obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement**.

Au terme de son détachement de **longue durée** (et le cas échéant de son renouvellement), l'agent peut :

- demander sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine (*voir schéma sur les règles de réintégration*) ;
- demander à intégrer le corps ou cadre d'emplois de détachement.

La fin du détachement anticipée

A LA DEMANDE DE L'ADMINISTRATION

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant **à la demande soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine**.

L'organisme d'accueil qui met fin au détachement d'un fonctionnaire, en l'absence de faute professionnelle, doit le rémunérer jusqu'à la date de fin du détachement initialement prévue.

Sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions par l'agent, **cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine** doit être adressée à l'administration intéressée **au moins 3 mois avant la date effective** de cette remise à disposition.

A LA DEMANDE DE L'AGENT

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant. Dans ce cas, il **cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer** immédiatement et il est alors placé en **disponibilité** jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration.

Si la réintégration n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu par l'arrêté prononçant le détachement, l'agent est alors réintégré dans les conditions prévues à l'article 67 de la loi du 26 janvier 1984 (voir le schéma sur les règles de réintégration après détachement).

ÉVALUATION/NOTATION DE L'AGENT DÉTACHÉ (ART. 12 ET 13, DECR. 86-68)

Typologie du détachement	Evaluation
Détachement de longue durée au sein de la fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation par le chef de service de l'administration d'accueil • Compte rendu d'entretien transmis à l'autorité territoriale d'origine
Détachement pour une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours	Prise en compte du compte rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédant son détachement
Détachement de courte durée	<ul style="list-style-type: none"> • Le chef de service dont dépend le fonctionnaire détaché transmet à l'autorité territoriale, à l'expiration du détachement, une appréciation sur l'activité de l'agent. • Cette appréciation est communiquée à l'intéressé. • Entretien individuel à l'issue duquel un rapport est rédigé par le chef de service de détachement • Le cas échéant, entretien annuel • Rapport transmis au fonctionnaire pour observations éventuelles et à la collectivité d'origine • Evaluation par l'autorité territoriale au vu du rapport
Détachement hors fonction publique	
Détachement pour remplir une fonction publique élective détachement auprès de parlementaires	Pas d'entretien professionnel

DÉTACHEMENT ET COTISATIONS

Cotisations sociales

Les cotisations sont celles de l'emploi d'accueil. Ainsi, sont notamment dues : les cotisations d'assurance maladie-maternité, la cotisation patronale d'allocation familiale, la cotisation patronale d'accidents du travail, la cotisation versée au FNAL et le versement transport, la CSG et la CRDS.

Cotisations retraite du fonctionnaire territorial détaché

Le fonctionnaire territorial détaché ne peut, sauf dans le cas où le détachement a été prononcé dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'organismes internationaux ou pour exercer une fonction publique élective, **être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement**, ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pensions ou allocations, sous peine de la suspension de la pension de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Il **reste tributaire de la CNRACL** et effectue les versements fixés par le règlement de cette caisse sur le traitement afférent à son grade et à son échelon dans le service dont il est détaché.

Dans le cas où le fonctionnaire est détaché dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL ou relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite, la retenue pour pension est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

L'organisme auprès duquel le fonctionnaire est détaché est redevable envers le régime géré par la CNRACL d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé, dans les conditions prévues par décret.

Dans le cas de fonctionnaires détachés auprès de députés ou de sénateurs, la contribution est versée par le député ou le sénateur intéressé.



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour