

Le détachement des fonctionnaires territoriaux

Référence :

- ▶ loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires - (articles 13 bis, 14)
- ▶ loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la FPT (articles 55, 64, 66, 67)
- ▶ Ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique
- ▶ décret n°86-68 du 13 janvier 1986, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Principe

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.

Hormis les professions réglementées (Médecin, Infirmier...), dont l'accès est conditionné par la détention d'un diplôme, d'un agrément, ou de la réalisation de formations particulières, tous les cadres d'emplois sont accessibles par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration.

Il peut être de **courte durée** (inférieur ou égal à 6 mois) ou **de longue durée** (supérieur à 6 mois mais inférieur ou égal à 5 ans)

Le détachement de longue durée peut être renouvelé par période n'excédant pas 5 ans sauf cas particuliers.

Le détachement s'effectue dans un cadre d'emplois ou dans un corps de même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Si le corps d'origine ou d'accueil ne relève d'aucune catégorie, il s'effectue entre corps ou cadre d'emplois de niveau comparable.

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

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent être placés en position de détachement.

Cas particulier :

Cette fiche n'aborde pas les cas de détachement des militaires, des agents de la poste, du détachement sur un emploi fonctionnel ou dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique.

Les cas de détachement

Les cas de détachement sont énumérés à l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, les plus fréquents sont :

Détachements discrétionnaires :

- ▶ auprès d'une **administration de l'Etat, d'un établissement public hospitalier, de la même collectivité territoriale sur un cadre d'emplois différent**, d'une **autre collectivité territoriale** ou 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** (exemple : pour accomplir un mandat local lorsqu'il cesse d'exercer leur activité professionnelle).

Procédure

L'existence d'un emploi au tableau des effectifs

La nomination ne peut intervenir que pour pourvoir un emploi créé ou vacant au tableau des emplois de la collectivité (ou établissement). Il convient donc, le cas échéant, de créer l'emploi par délibération s'il s'agit d'un nouvel emploi.

Toute création ou vacance d'emploi doit faire l'objet d'une déclaration au centre de gestion chargé de la publicité des offres d'emplois). Cette déclaration doit être préalable à la nomination.

Voir la fiche "Déclarer un emploi vacant" ([emploi_dve_declarer.php](#))

La demande de l'agent

Le détachement est, dans tous les cas, 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 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. (Rappel : le détachement de courte durée ne peut faire l'objet d'un renouvellement).

L'avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP)

Sauf en cas de détachement de plein droit (mandat syndical, accomplissement d'un stage ou période de scolarité, mandat d'élu) toute décision concernant un détachement doit donner lieu à la consultation préalable de la **Commission Administrative Paritaire (CAP)** compétente pour le **corps ou cadre d'emplois ou l'emploi d'accueil**.

La CAP n'étant pas compétente pour les affaires concernant les contractuels, la saisine n'est pas prévue pour les détachements sur un poste non pérenne.

Cas particulier :

Il est recommandé de saisir la CAP de la collectivité d'origine pour les cas de détachement dans le privé.

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** suite au recrutement par l'employeur d'accueil

Situation de l'agent détaché :

Dans un emploi conduisant à une pension CNRACL ou à une pension civile ou militaire, le détachement a lieu à **indice égal ou immédiatement supérieur** à celui détenu dans le 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.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le cadre d'emplois de détachement, du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, dès lors qu'ils lui sont plus favorables.

Toutefois, la prise en compte de ce changement de grade est conditionnée par l'existence d'une vacance d'emploi correspondant dans la collectivité territoriale d'accueil.

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

Le fonctionnaire affilié à la CNRACL avant son détachement reste assujéti au même régime de retraite.

Attention :

- ▶ Si l'emploi de détachement relève du régime de la CNRACL ou du code des pensions civiles et militaires de retraite, la retenue pour pension est calculée sur le traitement de l'emploi de détachement
- ▶ Dans les autres cas, la rémunération de l'agent détaché est soumise aux cotisations de l'emploi de détachement à l'exception des cotisations retraite et retraite complémentaire calculées sur la base du traitement afférent à l'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

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 et 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 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.

Possibilité pour la collectivité d'accueil de procéder à une **intégration directe** en cours ou à la fin de la période de détachement, si accord des trois parties.

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

Il convient, dans ce cas, pour la collectivité d'accueil, de **saisir la Commission Administrative Paritaire**.

Un **arrêté d'intégration dans le corps ou cadre d'emplois** de détachement est pris par l'employeur public d'accueil, puis 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.

Lors de l'intégration, le classement de l'agent détaché intervient dans le grade et l'échelon parvenu 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 fin normale du détachement :

- ▶ 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 corps ou cadre d'emplois 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 et réaffecté à la **1ère vacance ou création d'emploi** dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine.
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 (catégories A, B ou C) ou le CNFPT (catégorie A+).

La fin anticipée du détachement :

A la demande de l'administration d'accueil ou de l'administration d'origine :

L'administration d'accueil ou l'administration d'origine peut mettre fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant.

Lorsque **l'agent a commis une faute grave**, 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**.

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. Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les cas de détachement auprès d'une personne physique ou auprès d'une administration, d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen. (Voir article 67 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

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 ci-dessus.

Il ne peut pas bénéficier des allocations chômage compte tenu de la privation volontaire de son emploi de détachement.

Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Lot et Garonne

53 rue de Cartou - CS 80050

47901 AGEN CEDEX 9

Tél : 05.53.48.00.70 - mèl : contact@cdg47.fr (<mailto:contact@cdg47.fr>).

classement : 3.3.2.2.