

Tout savoir sur...

Le détachement et l'intégration directe

La mobilité des agents publics constitue une garantie fondamentale de leur carrière. Il leur est ainsi possible de demander un détachement dans une autre fonction publique, le secteur privé ou à l'étranger.



Qu'est-ce que le détachement dans la fonction publique ?

Le détachement constitue l'une des voies de mobilité, au sein de la fonction publique, vers le secteur privé ou l'étranger. Placé hors de son cadre d'emplois, corps ou emploi d'origine, le fonctionnaire continue à bénéficier, dans son cadre ou corps ou emplois d'origine, de ses droits à avancement et à la retraite.

Le détachement dans un cadre d'emplois est en principe 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 (décret n°86-68, art. 11-1).

Qu'est-ce que l'intégration directe ?

L'intégration directe permet à un fonctionnaire d'accéder directement à un nouveau corps ou cadre d'emplois dans le cadre de sa fonction publique d'origine ou d'une autre, sans passer par un détachement.

Seul le fonctionnaire titulaire et en activité peut en bénéficier. L'intégration directe ne peut intervenir que dans un cadre d'emplois de niveau comparable au corps ou cadre d'emplois d'origine de l'agent, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou des missions prévues par les statuts particuliers (code général de la fonction publique, CGFP, art. L511-5).

Elle est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles du détachement.

Enfin, les services accomplis antérieurement par le fonctionnaire dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil.

Tous les corps et cadres d'emplois sont-ils ouverts au détachement ou à l'intégration directe ?

L'ensemble des corps et cadres d'emplois des trois fonctions publiques sont, en principe, ouverts au détachement ou à l'intégration directe, même, le cas échéant, en cas de disposition contraire prévue par les statuts particuliers (CGFP, art. L513-7 ; CGFP, art. L511-5).

FOCUS

- Néanmoins, le détachement n'est normalement possible qu'entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable. Cette comparabilité est appréciée au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions (CGFP, art. L513-8 et L511-6).

Si les fonctions dans lesquelles l'agent souhaite être détaché supposent la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique, comme pour les professions médicales, il doit être titulaire de ce titre ou diplôme.

Dans quels cas un détachement est-il possible ?

Les cas dans lesquels un fonctionnaire territorial peut être détaché sont énumérés de façon limitative par le [décret du 13 janvier 1986 modifié \(art. 2\)](#). Le fonctionnaire peut notamment être détaché

- dans l'un des trois versants de la fonction publique,
- une entreprise publique ou un groupement d'intérêt public,
- ou auprès d'un organisme privé,
- ou pour participer à des missions de coopération internationale.

Le détachement peut intervenir pour exercer un mandat syndical ou permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à sa titularisation, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un emploi public.

Il est également possible pour exercer

- les fonctions de membre du gouvernement

- ou une fonction publique élective
- ou collaborer auprès d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant au Parlement européen,
- ou pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales.

La loi du 6 août 2019 a admis la possibilité d'un double détachement dans la fonction publique territoriale, lorsqu'il s'agit pour l'agent d'accomplir un stage à la suite d'une promotion interne (loi n°2019-828, art. 70 ; [CGFP, art. L513-20](#)).

FOCUS

- De plus, à titre expérimental (jusqu'au 31 décembre 2026), les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent accéder à un corps ou à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, à condition d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics ([loi n°2019-828, art. 93](#)).

En principe, le détachement est prononcé sur demande de l'intéressé, de même que son renouvellement, sous réserve des nécessités de service. Le détachement est, dans certaines hypothèses, de droit, c'est-à-dire que l'administration ne peut pas s'y opposer. C'est le cas, par exemple, du détachement pour exercer un mandat syndical ou local, ou pour accomplir un stage ou une période de scolarité avant d'être titularisé (décret n°86-68, art. 4).

En cas d'externalisation d'une activité d'une personne morale de droit public, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office par un contrat de travail à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil ([CGFP, art. L441-1](#) ; décret n°2020-714 du 11 juin 2020).

Quelle est la durée d'un détachement ?

Le détachement de courte durée ne peut excéder six mois, ni faire l'objet d'un renouvellement. Ce délai est toutefois porté à un an pour les personnels détachés pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Le détachement de longue durée est en principe limité à cinq années et son renouvellement ne doit pas aller au-delà des périodes de cinq ans. Dans le cadre d'une mission d'intérêt public de coopération internationale, il ne peut dépasser deux années. Il peut être renouvelé une fois pour une durée n'excédant pas la même période.

Le détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national ne peut être renouvelé que de manière exceptionnelle et pour une seule période de cinq ans.

Que se passe-t-il à l'expiration du détachement ?

Dans le cas d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement ([CGFP, art. L513-23](#); décret n°86-68, art. 6).

A l'expiration d'un détachement de longue durée, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou le corps de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois à la première vacance ou création d'emploi dans un poste correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine ([CGFP, art. L513-24](#)).

En principe, il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Lorsque le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office : il ne peut alors être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine dans les conditions prévues par les articles [L542-4](#) et [L542-5](#) du CGFP. Au terme de ce délai, à défaut de pouvoir être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge soit par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A+ (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs des bibliothèques et ingénieurs en chef), soit, pour les autres fonctionnaires, par le centre de gestion dont relève sa collectivité ou son établissement d'origine. Le fonctionnaire est alors prioritaire pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine ([CGFP, art. L513-26](#)).

Enfin, les modalités pour mettre un terme à un détachement sur un emploi fonctionnel sont fixées par l'article L.544-1 du CGFP avec la possibilité, désormais, de conclure un protocole organisant la fin du détachement (loi n°2019-828, art. 77 ; [CGFP, art. L544-3](#)).

Comment un agent en détachement est-il évalué ?

Dans le cas d'un détachement de courte durée, c'est le chef de service dont dépend le fonctionnaire détaché qui transmet à l'autorité territoriale, à l'expiration du détachement, une appréciation sur l'activité de l'agent.

En cas de détachement de longue durée, les modalités d'évaluation varient selon la nature de l'organisme d'accueil. Lorsque le détachement a lieu dans un organisme relevant du statut général des fonctionnaires, le fonctionnaire territorial est évalué par cet organisme d'accueil.

Dans le cas contraire, l'intéressé est noté par l'autorité territoriale d'origine, au vu d'un rapport établi par l'organisme d'accueil. Enfin, les fonctionnaires détachés pour remplir une fonction publique élective ainsi que ceux qui sont détachés auprès de parlementaires ne sont pas évalués pendant leur détachement.

Le fonctionnaire peut-il être définitivement intégré dans son administration d'accueil ?

Lorsqu'un fonctionnaire est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans dans un corps ou un cadre d'emplois, l'administration doit lui proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois, ce qu'il peut refuser ([CGFP, art. L513-12](#)).

Par ailleurs, le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois ou le corps de détachement ([CGFP, art. L513-25](#)).

Les modalités d'intégration au sein de la fonction publique territoriale dans le cadre d'emplois de détachement sont précisées par le décret du 13 janvier 1986 (art. 11-3).

Le détachement peut-il prendre fin avant son terme ?

Le détachement est révocable avant le terme prévu à la demande soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine. Sauf dans le cas d'une faute grave commise dans l'exercice des fonctions, cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins trois mois avant la date effective de cette remise à disposition.

Le fonctionnaire peut également demander la fin anticipée de son détachement. 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.

RÉFÉRENCES

- *Code général de la fonction publique, art. L513-1 à L513-31 ; art. L441-1 à L441-3 ; art. L511-5 à L511-8.*
- *Décret n°86-68 du 13 janvier 1986, relatif à la position de détachement (...) des fonctionnaires territoriaux*