

SOMMAIRE

1. CAS DE DETACHEMENT

2. LES CONDITIONS DU
DETACHEMENT3. LA PROCEDURE DE
RECRUTEMENT PAR VOIE DE
DETACHEMENT4. LA SITUATION DES AGENTS
PENDANT LE DETACHEMENT

5. LA FIN DU DETACHEMENT

LE DETACHEMENT

Textes :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant statut de la fonction publique territoriale – article 64
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de conge parental des fonctionnaires territoriaux – titre 1^{er}



**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'ARIEGE**

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois mais continuant à bénéficier dans ce dernier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

1. CAS DE DETACHEMENT

Il existe deux types de détachement :

↳ LE DETACHEMENT DE PLEIN DROIT (la collectivité ne peut pas le refuser)

- pour exercer des fonctions de **membre du gouvernement** ou une **fonction publique élective** ;
- pour l'accomplissement d'un **stage** ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat ou des collectivités territoriales ;
- pour exercer un **mandat syndical** ;

↳ LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE (la collectivité décide de l'accorder ou pas)

- auprès de **l'administration d'Etat** ;
- auprès des **collectivités territoriale ou établissements publics** ;
- auprès des **entreprises publiques ou groupements d'intérêt public** ;
- auprès de certains **établissements de santé** ;
- auprès des **entreprises privées** assurant des missions d'intérêt général ;
- auprès des **organismes privés ou association** dont l'activité favorise ou complète l'action d'une collectivité publique ;
- pour participer à une **mission de coopération** relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'États étrangers ;
- pour dispenser un **enseignement à l'étranger** ;
- pour remplir une **mission d'intérêt public à l'étranger** ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou effectuer une mission d'intérêt public de **coopération internationale** auprès d'organismes d'intérêt général à caractère internationaux ;
- 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 ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature, sous réserve que l'intéressé n'ait pas eu, au cours des cinq dernières années, soit à exercer un contrôle sur l'entreprise, soit à participer à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle ;
- auprès d'un **organisme dispensateur de formation** ;
- auprès d'un **député** à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un député européen ;
- pour contracter un **engagement militaire** dans l'armée française ;



- auprès du **médiateur** et pour exercice d'une activité dans la **réserve opérationnelle**;
- auprès de la **Commission nationale de l'informatique et des libertés** ;
- auprès du **Conseil supérieur de l'audiovisuel** ;
- pour le reclassement des fonctionnaires dans un cadre d'emplois, emploi ou corps équivalent ou inférieur ;
- auprès de **l'administration d'un Etat membre de la Communauté européenne** ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un établissement public dépendant d'un de ces Etats.

Le détachement ne peut pas intervenir dans un emploi de la collectivité ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire, sauf dans les cas suivants :

- pour l'accomplissement d'un **stage** ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation. Le fonctionnaire placé en position de stage ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son nouveaux corps, cadre d'emplois ou emploi ;
- pour le **reclassement** des fonctionnaires reconnus physiquement inaptes à l'exercice de leurs fonctions ou dont l'emploi a été supprimé
- détachement dans un **emploi fonctionnel** administratif ou technique de direction
- détachement dans un **emploi de collaborateur de cabinet**.

Le détachement est possible pour une **courte durée** (6 mois maximum ou un an pour un détachement dans les collectivités d'outre mer ou dans un état étranger, sans renouvellement) ou pour une **longue durée** (5 ans avec possibilité de renouvellement par période de 5 ans maximum).

L'emploi d'origine du fonctionnaire territorial placé en position de détachement devient **vacant**, sauf dans les cas suivants :

- **détachement pour stage** : le fonctionnaire ne peut alors être remplacé dans son emploi qu'après titularisation dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi.
- **détachement de courte durée**: l'emploi ne devient pas vacant, puisque le fonctionnaire doit obligatoirement être réintégré dans son emploi d'origine à l'issue de la période de détachement.

Dans ces deux cas, l'emploi ne peut être occupé que provisoirement, par un agent non titulaire. Par contre, lorsqu'un fonctionnaire est placé en détachement de longue durée, c'est-à-dire pour plus de 6 mois, son emploi devient immédiatement vacant, et peut alors être pourvu par un autre fonctionnaire.



2. LES CONDITIONS DU DETACHEMENT

↳ LES REGLES DE BASE

Le détachement des fonctionnaires territoriaux ne peut être prononcé que sur leur **demande**.

Pour les détachements auprès d'un Etat étranger ou d'une organisation internationale ou intergouvernementale une ampliation des décisions de détachement est adressée par l'autorité territoriale au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération.

Le détachement a lieu à **indice égal** ou à défaut à **indice immédiatement supérieur** lorsque le corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil ouvre droit à pension de la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales ou à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat.

Cependant en cas de détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public le renouvellement n'est possible qu'une fois.

En cas de détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale celui-ci ne peut durer que 2 ans renouvelable une fois.

↳ LES NOUVELLES CONDITIONS DU DETACHEMENT

REFERENCES :

- loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels
- circulaire d'application NOR : BCFF0926351C du 19 novembre 2009

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique **assouplit** dans son article premier **les conditions statutaires de détachement et d'intégration entre corps et cadres d'emploi**. Cet article modifie l'article 13 bis de la loi du 13 juillet 1983.

L'article 2, quant à lui, **prévoit l'intégration directe**.

L'ensemble des corps et cadres d'emploi sont désormais ouverts au détachement, à l'intégration et à l'intégration directe (sauf aux corps comportant des attributions d'ordre juridictionnel).



Cette ouverture est possible, même si les statuts particuliers des corps ou cadres d'emploi ne le prévoient pas ou prévoient des dispositions contraires, et sans attendre qu'ils soient modifiés en conséquence.

Il y a désormais **2 conditions statutaires cumulatives à respecter pour prononcer le détachement, suivi le cas échéant d'une intégration** :

- les corps ou cadres d'emploi doivent être de **même catégorie hiérarchique** : A, B, ou C, définie dans les statuts particuliers.
- les corps ou cadres d'emploi doivent être de **niveau comparable à l'intérieur de chaque catégorie** : le niveau de comparabilité est jugé **en fonction des conditions de recrutement ou de la nature des missions définies par les statuts particuliers.**

Concernant les conditions de recrutement, elles regroupent à la fois :

- le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emploi (brevet des collèges, bac., licence, ...)
- le mode de recrutement dans le corps ou le cadre d'emplois (concours, période de stage, ...)
- le vivier et les conditions de recrutement par la voie de la promotion interne.

Concernant la nature des missions, il convient de regarder ce qui les caractérise de manière générale, le type de fonctions auxquelles elles donnent accès et le type d'activités ou responsabilités qui les sous-tendent (direction, encadrement, gestion, exécution...), quelle que soit la filière professionnelle. Ces missions sont celle définies par les statuts particuliers et non celles accomplies par un agent dans un poste donné.

Il convient de rechercher la comparabilité et non la stricte équivalence : des éléments d'information sur les changements de corps ou cadres d'emplois rendus possibles par la loi mobilité seront diffusées prochainement pour aider les collectivités.

ATTENTION :

- la référence à un indice brut sommital ne pourra plus être évoquée pour refuser un accueil en détachement ou une intégration directe, même si les statuts particuliers le prévoient.
- c'est **l'autorité du cadre d'emploi d'accueil** qui apprécie au cas par cas ces conditions.

Ces règles sont également applicables en matière **d'intégration directe**, nouvelle voie d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale mise en place par la loi mobilité.

Les règles de classement dans le cadre d'emplois d'accueil demeurent celles définies par les statuts particuliers.



3 LA PROCEDURE DE RECRUTEMENT PAR VOIE DE DETACHEMENT

(art 53, 64, 66, 67 de la loi du 26 janvier 1984 et art 2, 3,5 du décret du 13 janvier 1986)

Elle comporte **4 étapes**.

- **L'existence d'un emploi au tableau des effectifs de la collectivité d'accueil** : la nomination ne peut intervenir que pour pourvoir un emploi créé ou vacant, ayant fait l'objet d'une publicité préalable auprès du Centre de Gestion (DVE).
- **La demande de l'agent** : le fonctionnaire doit adresser une demande écrite à sa collectivité d'origine, précisant les conditions du détachement demandé. Les informations contenues dans cette demande doivent être confirmées par la collectivité d'accueil. Pour les détachements sur demande, la collectivité d'origine ne peut refuser qu'à titre exceptionnel en raison des nécessités de service. Seul un préavis de 3 mois maximum peut être opposé au fonctionnaire. (plus rarement 6 mois si le statut particulier le prévoit).
- **L'avis de la Commission Administrative Paritaire** compétente du cadre d'emploi ou corps d'accueil et d'origine (sauf pour les détachements de plein droit).
- **La décision** : l'administration d'origine prend un arrêté de mise en détachement et l'administration d'accueil prend un arrêté de nomination par voie de détachement, ce dernier étant transmissible à la Préfecture au titre du contrôle de légalité ainsi qu'au Centre de gestion.

4. LA SITUATION DES AGENTS PENDANT LE DETACHEMENT

↘ LA NOTATION

En cas de détachement auprès d'une administration d'État ou d'une collectivité locale, le fonctionnaire est noté ou évalué par le chef du service de détachement. Dans les autres hypothèses, le fonctionnaire détaché est noté ou évalué par sa collectivité d'origine, au vu d'un rapport de l'organisme de détachement.

↘ L'AVANCEMENT

Le fonctionnaire détaché conserve pendant la durée du détachement son **droit à l'avancement et à la retraite** dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.



Le principe dit de « la double carrière » est aménagé : les avancements obtenus dans un corps ou un cadre d'emploi lors de la période de détachement sont pris en compte dans l'autre corps ou cadre d'emploi.

Cette reconnaissance mutuelle des avantages de carrière peut être mise en œuvre à trois moments :

- soit lors de la réintégration dans le corps ou cadre d'emploi d'origine
- soit lors du renouvellement du détachement
- soit lors de l'intégration dans le corps ou cadre d'emploi d'accueil.

Le principe du plus favorable sera donc appliqué lors du classement de l'agent : celui ci est reclassé à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps ou cadre d'emploi d'origine ou de détachement.

Le classement intervient à l'issue de la période de détachement et non au cours de cette période.

Ne sont pas concernés par ce principe de reconnaissance mutuelle :

- les fonctionnaires détachés pour l'accomplissement d'un stage
- les fonctionnaires détachés auprès d'organismes privés
- les fonctionnaires détachés sur des emplois fonctionnels
- les fonctionnaires détachés dans un corps ou cadre d'emplois ne permettant pas d'obtenir de l'avancement.

La reconnaissance mutuelle des avantages de carrière est applicable de droit sans avis préalable de la Commission Administrative Paritaire. Elle concerne les **détachements en cours** à la date de publication de la loi mobilité.

▼ **LA REMUNERATION** (prise en charge par la collectivité d'accueil)

Le fonctionnaire détaché est classé à **indice égal ou immédiatement supérieur**, sauf dans les cas de détachement pour stage, sur emploi fonctionnel ou de collaborateur de cabinet. Pour ces derniers, des règles spécifiques s'appliquent.

Le fonctionnaire détaché a droit, en plus du traitement, **aux primes et indemnités** liées à l'emploi d'accueil. 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.

Depuis 2008, le plafond des 15% d'augmentation maximale de rémunération entre l'emploi d'origine et l'emploi d'accueil ne s'applique plus.



➤ LES CONGES

Le fonctionnaire détaché bénéficie, en matière de congés, des droits liés à la position d'activité dans l'emploi d'accueil. Ainsi, l'agent détaché dans la fonction publique territoriale a droit à tous les congés énumérés à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janv. 1984 ainsi qu'au congé de présence parentale.

5. LA FIN DU DETACHEMENT

*Le détachement est toujours prononcé pour une **durée déterminée** : Il prend alors fin dans 3 hypothèses.*

➤ L'INTEGRATION DANS L'EMPLOI DE DETACHEMENT

Les fonctionnaires peuvent sur leur demande être intégrés dans le cadre d'emplois ou corps de détachement dans les conditions prévues par le statut particulier (après 1 an pour la catégorie C, 2 ans pour les catégories B et A). A l'issue d'une période de 5 ans de détachement, la collectivité d'accueil qui souhaite poursuivre sa collaboration avec l'agent détaché doit lui proposer une intégration. L'agent peut alors accepter cette intégration ou demander un renouvellement de son détachement.

Après avis de la CAP, un arrêté d'intégration dans le corps ou cadre d'emploi de détachement est pris par la collectivité d'accueil et un arrêté de radiation suite à intégration est pris par la collectivité d'origine.

➤ LA FIN NORMALE DU DETACHEMENT : REINTEGRATION DANS LE CORPS OU CADRE D'EMPLOI D'ORIGINE

Toute décision de ne pas renouveler le détachement prise par la collectivité d'accueil en considération de la personne ne peut être prise qu'après que l'agent ait eu la possibilité de **consulter son dossier** même si le fonctionnaire n'avait de toute façon pas droit au renouvellement.

FIN DU DETACHEMENT DE COURTE DUREE ET DU DETACHEMENT POUR STAGE

Le fonctionnaire doit **obligatoirement être réaffecté dans l'emploi** qu'il occupait avant son détachement, et réintégré dans son corps ou cadre d'emplois.

FIN DU DETACHEMENT DE LONGUE DUREE

Le fonctionnaire doit obligatoirement être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois, dans sa collectivité d'origine. Il est réintégré à l'échelon résultant des éventuelles décisions d'avancement dans son cadre d'emplois d'origine prises pendant le détachement.



Il ne peut se prévaloir du niveau atteint dans le grade de détachement.

L'autorité territoriale doit l'affecter sur le premier emploi, créé ou vacant, correspondant à son grade et relevant de la collectivité et de l'établissement.

Si le fonctionnaire refuse cet emploi, il est placé en **disponibilité d'office** pour une durée maximale de 3 ans, après avis de la CAP compétente, et il ne peut être affecté qu'en cas de création de poste ou de nouvelle vacance d'emploi.

Si aucun emploi n'est vacant au terme du détachement, le fonctionnaire est **maintenu en surnombre** dans sa collectivité d'origine pendant 1 an. Si, au terme de ce délai d'une année, le fonctionnaire n'a pu être reclassé ou réintégré, il est alors **pris en charge par le CNFPT ou par le centre de gestion**.

Tout emploi créé ou vacant dans la collectivité ou l'établissement lui est proposé en priorité.

▼ LA FIN ANTICIPEE DU DETACHEMENT

Si l'agent a commis une faute grave, il est mis fin immédiatement à son détachement et il est réintégré dans sa collectivité d'origine. S'il n'y a pas d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office sans rémunération.

La collectivité d'accueil (sous réserve d'un préavis de 3 mois) ou la collectivité d'origine (sans préavis) peut mettre fin au détachement avant le terme initialement prévu.

Si la réintégration n'est pas possible dans la collectivité d'origine faute d'emploi vacant, l'agent continue d'être rémunéré par l'organisme d'accueil jusqu'à la date à laquelle le détachement devait normalement prendre fin.

Si l'agent demande une fin anticipée de son détachement, il est réintégré dans sa collectivité d'origine s'il existe un poste vacant. A défaut, il est placé en disponibilité d'office sans rémunération jusqu'à la fin de la durée initiale de détachement.

