

DETACHEMENT A LA DEMANDE D'UN FONCTIONNAIRE

Le détachement est l'une des positions dans lesquelles peut être placé tout fonctionnaire territorial. Il consiste, pour le fonctionnaire détaché, à être placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps tout en continuant à y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

I/ Bénéficiaires

Seul, un fonctionnaire titulaire peut demander un détachement.

Les cas de détachement sont limitativement énumérés par décret. Dans la majorité des cas, le détachement est accordé sous réserve des *nécessités de service*. Toutefois, il peut être accordé de droit dans certaines situations, c'est-à-dire que l'administration ne peut pas s'y opposer.

II/ Cas de détachement à la demande du fonctionnaire dans la FPT

Détachement	Décision de l'administration
Auprès d'une collectivité ou d'un établissement de la FPT	Sous réserve des <i>nécessités de service</i>
Auprès d'une administration de l'État ou d'un établissement de la FPH	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique	Sous réserve des nécessités de service
Pour s'engager dans l'armée française ou dans la réserve opérationnelle	Sous réserve des nécessités de service
En cas de reclassement pour inaptitude physique	Sous réserve des nécessités de service

Détachement	Décision de l'administration
Auprès d'un organisme de formation des agents publics	Sous réserve des nécessités de service
Pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi de la fonction publique ou pour suivre un cycle de préparation à un concours administratif	De droit
Pour exercer un mandat syndical	De droit
Pour occuper un emploi fonctionnel de la FPT (directeur général des services, directeur des services techniques, etc.)	De droit
Pour exercer un mandat électif	De droit s'il s'agit d'un mandat de député, de sénateur, de parlementaire européen, de certains mandats locaux ou d'un mandat à l'assemblée de Polynésie française

Dispositions particulières liées à certains cas de détachement

Le détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public dans le cadre de travaux de recherche d'intérêt national ne peut être renouvelé qu'une seule fois, à titre exceptionnel et pour une période de cinq années.

III/ Durée

Le détachement peut être de courte ou de longue durée.

Détachement de courte durée

Le détachement de courte durée est de **6 mois maximum**. Ce délai est porté à 1 an en cas de détachement à l'étranger ou en outre-mer. Il ne peut pas être renouvelé.

Détachement de longue durée

Le détachement de longue durée a une durée supérieure à **6 mois** et **au maximum égale à 5 ans**. Il est renouvelable pour des périodes ne dépassant pas 5 ans.

Aucun texte ne fixe les délais dans lesquels :

- le fonctionnaire doit demander le renouvellement de son détachement ou sa réintégration,
- l'organisme d'accueil doit faire connaître sa décision de renouveler ou non le détachement.

Si le fonctionnaire, détaché dans la fonction publique, est admis, par son administration d'accueil, à poursuivre son détachement au-delà de 5 ans, il lui est proposé d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Il n'est pas tenu d'accepter cette proposition et peut choisir de rester en détachement. Le détachement peut également être interrompu avant la date prévue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'organisme d'accueil.

Conditions de détachement dans la fonction publique

Conditions liées à la durée du service

* Fonctionnaires territoriaux occupant un emploi à temps complet
Ils peuvent bénéficier de tous les cas de détachement.

* Fonctionnaires territoriaux occupant un emploi à temps non complet :

Si cet emploi a une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail (c'est-à-dire 17h30, sauf dans les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique) peuvent être détachés dans les cas suivants :

- détachements accordés de plein droit en application de l'article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986,
- détachement pour stage lors de la nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois,
- détachements discrétionnaires, à condition qu'ils occupent un seul emploi à temps non complet.

Si cet emploi a une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail peuvent uniquement bénéficier des cas de détachement suivants :

- détachements accordés de plein droit en application de l'article 4 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986,
- détachement pour stage en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois.

Corps et cadres d'emplois accessibles

Tous les corps et cadres d'emplois des 3 fonctions publiques (FPE, FPT, FPH) sont accessibles par détachement même si leur statut particulier ne le précise pas ou comporte des dispositions contraires.

Les seules exceptions concernent :

- les corps de l'État comportant des attributions juridictionnelles (conseillers des tribunaux administratifs, des chambres régionales des comptes, etc.),
- les corps ou cadres d'emplois dont l'exercice des fonctions dépend de la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique que le fonctionnaire ne détient pas (professions médico-sociales, par exemple).

Respect des dispositions des statuts particuliers

Sont exigibles les conditions à remplir pour pouvoir exercer les fonctions, telles qu'elles peuvent être prévues pour tous les membres du cadre d'emplois, qu'ils y soient détachés ou non ; par exemple, le détachement dans un cadre d'emplois de la police municipale est subordonné à l'agrément préalable par le procureur de la République et par le préfet.

Cadre d'emplois d'origine et corps ou cadre d'emplois d'accueil comparables

Le corps ou cadre d'emplois d'accueil doit être de même catégorie que celui d'origine. Ils doivent être de niveau comparable concernant les conditions de recrutement ou le niveau des missions définies par leurs statuts particuliers.

Toutefois, des exceptions à ce principe sont prévues :

- la similitude entre corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil ne s'applique pas s'il s'agit d'un détachement pour stage. Dans ce cas, le fonctionnaire admis à un concours peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie supérieure avant d'y être titularisé,
- le fonctionnaire, qui appartient à un corps ou cadre d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est accessible par concours, peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau différent,
- le fonctionnaire peut, à sa demande ou avec son accord, être détaché dans un corps ou cadre d'emplois dont les conditions de recrutement sont moins élevées ou moins restrictives que celles de son corps ou cadre d'emplois d'origine,
- le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, par suite d'altération de son état physique, peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau inférieur en vue de son reclassement.

Niveau de recrutement

Les conditions de recrutement dans les corps d'origine et d'accueil doivent être comparables :

- Niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois
- Mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (concours, recrutement direct, période de stage, école d'application, etc.)
- Vivier et conditions de recrutement par promotion interne (catégories d'agents pouvant être promus dans le corps ou le cadre d'emplois, période de formation avant titularisation, etc.).

Niveau des missions

Le niveau des missions définies par le statut particulier dans les corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil doivent être comparables au regard de leur nature. Elles doivent être de même niveau notamment au regard des critères suivants :

- Type de fonctions auxquelles elles donnent accès
- Type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent (encadrement, expertise, coordination, exécution, etc.).

Classement dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil

Classement dans le nouveau grade

Le fonctionnaire est classé, dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil, à un grade équivalent à son grade d'origine.

En l'absence de grade équivalent, il est classé dans le grade dont *l'indice sommital* est le plus proche de celui de son grade d'origine.

Classement dans le nouvel échelon

Dans son nouveau grade, le fonctionnaire est classé à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

Il conserve son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée moyenne ou, éventuellement, maximale, d'avancement d'échelon dans son grade d'origine. Toutefois, l'augmentation de traitement consécutive à son détachement ne doit pas être supérieure :

- à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine,
- ou, s'il était au dernier échelon dans son grade d'origine, à celle qui a résulté de son avancement à ce dernier échelon.

Carrière

Principe de la double carrière

Le fonctionnaire en détachement a une double carrière dans son corps d'origine et dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Dans son corps ou cadre d'emplois de détachement, il bénéficie des avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce corps ou cadre d'emplois.

Dans son corps d'origine, il conserve également son droit à l'avancement d'échelon et de grade. Lorsqu'il bénéficie ou peut prétendre à un avancement de grade dans son corps d'origine, il en est tenu compte dans son corps ou cadre d'emplois de détachement si cela lui procure une situation indicielle plus favorable. Le reclassement s'effectue alors en cours de détachement sans attendre son renouvellement. Cela s'applique qu'il bénéficie d'un avancement de grade dans son corps d'origine au choix ou suite à concours ou examen professionnel.

Le fonctionnaire, détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi territorial, qui bénéficie d'une promotion interne et dont la titularisation dans ce nouveau cadre d'emplois est soumise à l'accomplissement préalable d'un stage, est maintenu en détachement pendant la durée du stage si son détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois.

Comparatif des carrières pour le renouvellement, la réintégration, l'intégration

Lors du renouvellement de son détachement, le fonctionnaire est classé dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil dans les mêmes conditions que lors du détachement initial. Un comparatif est effectué entre :

- le grade et l'échelon que le fonctionnaire a atteint dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil,
- et le grade et l'échelon qu'il a atteint dans son corps d'origine.

Et le classement est effectué sur la base du grade et de l'échelon les plus favorables.

Le même comparatif est effectué lors de la réintégration dans le corps d'origine ou en cas d'intégration définitive dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

En cas de réintégration, le fonctionnaire est reclassé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital de son grade de détachement. Il est classé, dans ce grade, à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.

Le fonctionnaire conserve son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée moyenne d'avancement d'échelon dans le grade de détachement. Toutefois, l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration ne doit pas être supérieure :

- à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement,
- ou, s'il avait atteint le dernier échelon de son grade de détachement, à celle qui a résulté de son avancement à ce dernier échelon.

Il en est de même en cas d'intégration définitive dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

IV/ Conditions propres au détachement auprès d'autres organismes

Le projet de contrat du fonctionnaire doit être préalablement approuvé par sa collectivité d'origine en cas de détachement :

- auprès d'une entreprise assurant des missions d'intérêt général,
- auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique.

Le détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'ONG peut intervenir si une convention entre l'administration et l'organisme d'accueil définit :

- la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire,
- ses conditions d'emploi et de rémunération,
- les conditions de versement des cotisations retraite et de contrôle et d'évaluation de ses activités.

Le détachement auprès d'une entreprise, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour effectuer des travaux de recherche peut intervenir si le fonctionnaire n'a pas, au cours des 3 dernières années :

- exercé un contrôle sur l'entreprise,
- ou participé à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle.

V/ Démarches- procédure

1- Demande du fonctionnaire à l'autorité d'origine : le fonctionnaire demande son détachement par écrit à ses administrations d'origine et d'accueil. Il précise la date de début et la durée du détachement souhaitées.



2- Réponse de l'administration : quand le détachement n'est pas de droit, l'administration ne peut s'opposer au départ en détachement du fonctionnaire qu'en raison des nécessités de service ou d'un avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Lorsqu'elle invoque les nécessités de service, l'administration doit apporter la preuve de la présence indispensable du fonctionnaire pour assurer la continuité du fonctionnement du service. Elle peut exiger un préavis de 3 mois maximum. Lorsque l'administration d'origine ne répond pas dans un délai de 2 mois, la demande de détachement est considérée comme acceptée.



3- Un arrêté de nomination par voie de détachement est pris par l'employeur public d'accueil.



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

VI/ Situation du fonctionnaire détaché

Rémunération

Le fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. S'il est détaché dans la fonction publique, il bénéficie aussi du régime indemnitaire prévu pour cet emploi.

Conditions de travail

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce.

Il est placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques de son administration ou organisme d'accueil.

Évaluation professionnelle

Détachement dans la fonction publique

Le fonctionnaire en détachement de longue durée est évalué dans les conditions prévues pour tout fonctionnaire territorial. Il bénéficie d'un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct dans son administration d'accueil. Le compte rendu de l'entretien est transmis à l'administration d'origine.

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire est établie en tenant compte de l'entretien professionnel de l'année précédente en cas de détachement :

- pour stage,
- ou pour suivre une préparation à un concours.

En cas de détachement de courte durée, le chef du service d'accueil transmet, à la fin du détachement, une appréciation sur l'activité du fonctionnaire à son administration d'origine. Cette appréciation est communiquée au fonctionnaire.

Détachement hors fonction publique

Le fonctionnaire est évalué par son administration d'origine au vu d'un rapport établi par son supérieur hiérarchique direct dans son organisme d'accueil.

Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations.

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire détaché pour mandat électif ou auprès d'un parlementaire est établie en tenant compte du compte rendu de l'entretien professionnel de l'année précédant le détachement.

VII/ Fin du détachement

Réintégration anticipée

* A la demande du fonctionnaire

Le fonctionnaire qui demande à mettre fin à son détachement avant le terme prévu est réintégré dans un emploi vacant de son grade.

En l'absence d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration. Si elle n'est pas intervenue à la date de fin du détachement initialement prévue, le fonctionnaire est réintégré en surnombre puis éventuellement pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé.

* A la demande de l'administration

Il peut être mis fin au détachement d'un fonctionnaire avant le terme prévu :

- à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil,
- ou à la demande de la collectivité d'origine.

L'administration ou l'organisme d'accueil qui souhaite mettre fin au détachement de manière anticipée doit en informer la collectivité d'origine au moins 3 mois à l'avance, sauf en cas de faute professionnelle du fonctionnaire.

La collectivité d'origine qui demande la fin anticipée du détachement réintègre le fonctionnaire dans un emploi de son grade.

L'administration d'accueil qui met fin au détachement en l'absence de faute professionnelle, doit le rémunérer au plus tard jusqu'à la date de fin du détachement initialement prévue, si sa collectivité d'origine ne peut pas le réintégrer immédiatement.

En l'absence d'emploi vacant à l'issue de la période de détachement prévue, le fonctionnaire est réintégré en surnombre puis éventuellement pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé.

Réintégration à la date normale

* courte durée

À l'issue d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

Rappel : le détachement de courte durée est de 6 mois maximum non renouvelables ou, en cas de détachement pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger, de un an maximum non renouvelable.

* Longue durée

À la fin du détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine. S'il refuse l'emploi proposé, il ne peut être réintégré que si un poste vacant est disponible. Il est, en attendant, placé en disponibilité d'office.

En l'absence d'emploi vacant à la fin du détachement, le fonctionnaire est réintégré en surnombre puis éventuellement pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé.

Intégration dans l'administration d'accueil

Intégration de droit après 5 ans de détachement

À la fin d'un détachement de 5 ans dans la fonction publique, le fonctionnaire fait savoir à son administration d'origine et à son administration d'accueil son souhait de renouveler son détachement. Si l'administration d'accueil souhaite poursuivre la relation de travail avec le fonctionnaire, elle doit lui proposer, 2 mois au moins avant la fin du détachement, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le fonctionnaire peut accepter cette proposition ou choisir de renouveler son détachement.

Intégration sur demande

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique peut demander son intégration dans ce corps ou cadre d'emplois sans attendre la fin du délai de 5 ans.

Il fait sa demande par écrit auprès de son administration d'accueil puis en cas d'avis favorable auprès de son administration d'origine.

L'administration d'accueil n'est pas tenue de répondre favorablement à sa demande.

Situation administrative

S'il est intégré dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil, le fonctionnaire est radié de son corps d'origine et appartient à son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Il est intégré, dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil à équivalence de grade. Et il est classé à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur, à celui qu'il détient, selon ce qui lui est le plus favorable, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ou de détachement.

Les services accomplis dans le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Sources :

*art. L. 2131-2 code général des collectivités territoriales
loi n°83-634 du 13 juil. 1983
loi n°84-53 du 26 janv. 1984
décr. n°85-1054 du 30 sept. 1985
décr. n°86-68 du 13 janv. 1986
circ. du 19 nov. 2009*

CE 23 juil. 1993 n°109672
CE 2 mai 1994 n°143547
www.service-public.fr