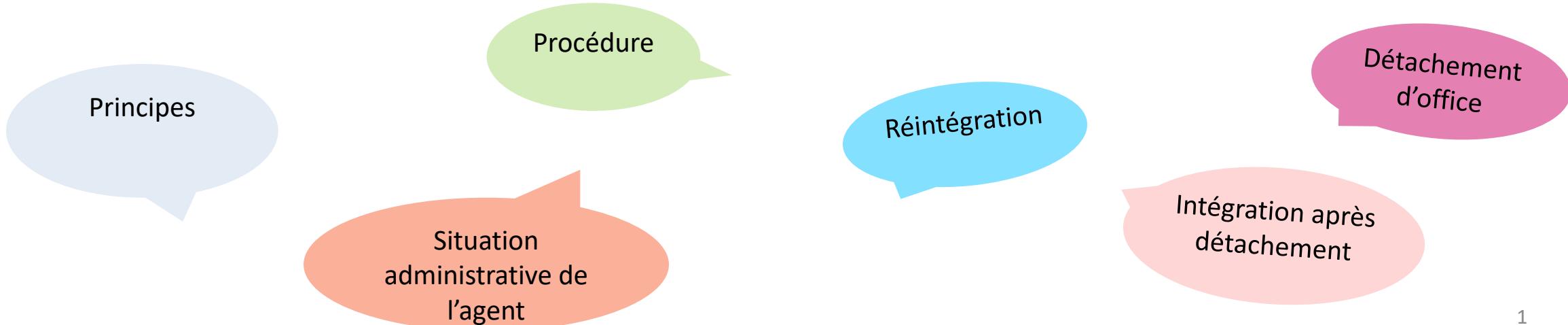
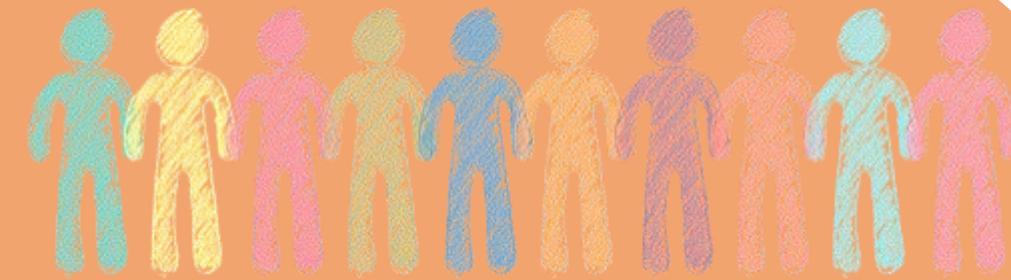


# GUIDE DU DÉTACHEMENT



Le détachement permet à un fonctionnaire de bénéficier d'une mobilité, suivie, le cas échéant, d'une intégration; la voie de l'intégration directe restant également une possibilité.

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans celui-ci, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Par principe, tout détachement est prononcé sur demande du fonctionnaire.

Ainsi, une collectivité peut recruter un fonctionnaire d'une autre fonction publique (par exemple : de l'état, de l'hôpitalière, la mairie de Paris...) par le biais du détachement.

De même, un de ses fonctionnaires territoriaux peut être recruté par le biais du détachement au sein d'une autre fonction publique.



# SOMMAIRE

<b>I. PRINCIPES</b>	<b>4</b>
A. LES CAS DE DETACHEMENT	4
B. LES AGENTS CONCERNES	7
C. LES CONDITIONS DU DETACHEMENT	8
<b>II. LA PROCEDURE</b>	<b>10</b>
A. LA DEMANDE DE DETACHEMENT	10
B. LA DECISION DE L'AUTORITE TERRITORIALE	10
C. LA DUREE DU DETACHEMENT	11
<b>III. LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT</b>	<b>12</b>
A. LES REGLES DE CLASSEMENT	12
B. LA CARRIERE	13
C. LA REMUNERATION	13
D. LA RETRAITE	14
<b>IV. LA REINTEGRATION</b>	<b>16</b>
A. LA REINTEGRATION ANTICIPEE	16
B. LA REINTEGRATION AU TERME DU DETACHEMENT	17
C. LE CLASSEMENT LORS DE LA REINTEGRATION	18
<b>V. L'INTEGRATION APRES DETACHEMENT</b>	<b>18</b>
A. LE CLASSEMENT LORS DE L'INTEGRATION	19
<b>VI. LE DETACHEMENT D'OFFICE</b>	<b>19</b>
A. LA PROCEDURE	20
B. LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT	21
C. LA FIN DU DETACHEMENT	22



# PRINCIPES

## I. PRINCIPES

### A. LES CAS DE DÉTACHEMENT

Il existe différents types de détachements :

- ❖ Détachements discrétionnaires : accordés sous réserve de nécessités de service
- ❖ Détachements de droit : la collectivité ne peut s'y opposer
- ❖ Autres cas de détachement (Détachement dans un emploi de collaborateur de cabinet, détachement sur emploi fonctionnel, détachement d'office auprès d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial)

#### 1/ Détachements discrétionnaires : accordés sous réserve de nécessités de service

- Auprès d'une **administration de l'Etat**
- Auprès d'une **collectivité territoriale ou d'un établissement public** (quel que soit son régime, administratif ou industriel et commercial)
- Auprès d'une **entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public**
- Auprès d'un **établissement public hospitalier**,
- Auprès d'une **entreprise privée assurant des missions d'intérêt général**, (notamment une entreprise titulaire d'un traité de concession, d'affermage, de gérance ou de régie intéressée d'un service public d'une collectivité publique), sous réserve de l'approbation préalable, par la collectivité ou l'établissement dont relève l'agent, du projet de contrat et de ses avenants éventuels
- Auprès d'un **organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique**, sous réserve de l'approbation préalable, par la collectivité ou l'établissement dont relève l'agent, du projet de contrat et de ses avenants éventuels
- Pour participer à une **mission de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers** au titre de la loi du 13 juillet 1972 relative à l'expertise technique internationale
- Pour **dispenser un enseignement à l'étranger**



# PRINCIPES

- Pour remplir **une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international**, sous réserve d'une convention préalablement passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil.

Cette convention définit la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire, ses conditions d'emploi et de rémunération, les modalités d'appel de retenues pour pension ainsi que les modalités de contrôle et de l'évaluation desdites activités
- **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** entrant dans le cadre fixé par le décret n° 75-1002 du 29 octobre 1975, 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 3 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 pour les fonctionnaires**
- Auprès d'un **député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen**
- Pour contracter **un engagement dans une formation militaire de l'armée française**, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle, lorsque la durée de l'activité dans la réserve est supérieure à 30 jours par année civile, en application de l'article L. 4251-6 du code de la défense
- Auprès du **défenseur des droits** institué par la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011
- Auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (**CNIL**)
- Auprès du Conseil supérieur de l'audiovisuel (**CSA**)
- Dans le cadre d'un **reclassement pour inaptitude physique**
- Dans le cadre d'un reclassement pour raison opérationnelle d'un sapeur-pompier professionnel, en application de la loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000
- Auprès de l'administration d'un Etat, d'une collectivité publique ou d'un établissement public **d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen**.

Une convention passée entre la collectivité ou l'établissement public français d'origine et la collectivité d'accueil définit la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire, ses conditions d'emploi et de rémunération ainsi que les modalités du contrôle de l'évaluation desdites activités.



# PRINCIPES

## b/ Détachements de droit : la collectivité ne peut s'y opposer

- Fonctionnaire ayant cessé d'exercer son activité professionnelle **pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le CGCT** :
  - Maire et adjoint au maire (suppression du seuil de 10 000 habitants par la loi n° 2019-1461)
  - Président et Vice-présidents d'une communauté urbaine
  - Président et Vice-présidents d'une communauté d'agglomération
  - Président et Vice-présidents d'une communauté de communes
  - Président et Vice-présidents d'une métropole
  - Président et Vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental
  - Président et Vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional
- Pour **l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité** préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, y compris les établissements publics hospitaliers ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois

*A noter : Le fonctionnaire placé en position de détachement pendant la durée du stage ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi.*

*Nouveau : Le fonctionnaire détaché dans un emploi fonctionnel qui bénéficie d'une promotion interne en application des articles L523-1 et suivants du CGFP et dont la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage peut être nommé dans la collectivité ou l'établissement public qui l'emploie.*

*Il est classé dans son nouveau cadre d'emplois dans les conditions prévues par les statuts particuliers régissant ce cadre d'emplois.*

*Lorsqu'il est placé en détachement dans un emploi fonctionnel pendant sa période de stage, dans les conditions prévues à l'article L513-20 du CGFP, il est maintenu dans cet emploi, pour l'ensemble de cette période, à un indice identique à celui dont il bénéficiait dans l'emploi avant reclassement dans son nouveau cadre d'emplois.*

- Pour exercer un **mandat syndical**.



# PRINCIPES

## c/ Autres cas de détachement

- Détachement dans un emploi de collaborateur de cabinet (non abordé dans cette note)
- Détachement sur emploi fonctionnel (non abordé dans cette note)
- Détachement d'office auprès d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (dans le cadre d'un transfert d'activité)

## B. LES AGENTS CONCERNÉS

Seuls les **fonctionnaires titulaires** peuvent prétendre à un détachement.

### Fonctionnaire à temps complet

Peuvent prétendre à **l'ensemble des cas de détachement**

### Les fonctionnaires à temps non complet (temps de travail supérieur ou égal à 50%)

Peuvent être placés en position de détachement **que** :

- S'ils occupent **un seul emploi** à temps non complet

## OU

- Lorsque le détachement intervient **de plein droit**
- En cas de **nomination du fonctionnaire dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire.** (Article 10 du décret n°91-298 du 20 mars)
-  **Les fonctionnaires à temps non complet (temps de travail inférieur à 50%)**

Peuvent être placés en position de détachement **que** :

- Lorsque le détachement intervient **de plein droit**
- En cas de **nomination du fonctionnaire dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire.** (Article 29 du décret n°91-298 du 20 mars)



# PRINCIPES

## Les Ressortissants Européens

Peuvent accéder à tous les cadres d'emplois, **sous réserve des dispositions suivantes** :

- Soit avoir la qualité de fonctionnaire dans leur Etat membre d'origine
- Soit occuper ou avoir occupé un emploi dans une administration, un organisme ou un établissement de leur Etat membre d'origine dont les missions sont comparables à celles des administrations, des collectivités territoriales et des établissements publics, dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions.

Toutefois, ils n'ont pas accès aux emplois dont les attributions, soit ne sont pas séparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'Etat ou des autres collectivités publiques (exemple : emplois de la filière police). (*Article L321-2 du CGFP ; Articles 4 et 6 du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010*)

Les cadres d'emplois ou emplois auxquels peuvent accéder, par la voie du détachement, les ressortissants des Etats doivent correspondre aux fonctions précédemment occupées par les intéressés, en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise.

## C. LES CONDITIONS DU DÉTACHEMENT

**Tous les corps** (à l'exception de ceux comportant des attributions d'ordre juridictionnel : corps des conseillers de tribunaux administratifs et de cours administratives d'appel, membres du Conseil d'Etat, corps des conseillers des chambres régionales des comptes et de la Cour des Comptes) **et cadre d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires** par la voie du détachement, suivi le cas échéant d'une intégration (sauf disposition contraire prévue par les statuts particuliers).

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**.

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant **à la même catégorie** (A, B ou C) et de **niveau comparable** (exemple : échelles C1, C2 et C3), apprécié au regard des **conditions de recrutement** ou **du niveau des missions** prévues par les statuts particuliers, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.



# PRINCIPES

**Les conditions de recrutement** regroupent à la fois :

- Le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois (brevet des collèges, baccalauréat, licence, master, doctorat...),
- Le mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (concours, période de stage, école d'application...),

Cette exigence ne fait toutefois pas obstacle au détachement d'un agent appartenant à un cadre d'emplois où les conditions de recrutement sont plus élevées ou plus restrictives que celles du cadre d'emplois d'accueil, à sa demande ou avec son accord, à l'exception des professions réglementées

Exemple : le détachement d'un agent relevant d'un cadre d'emplois qui recrute à bac+ 5 (ingénieur en chef) vers un cadre d'emplois qui recrute à bac+3 (ingénieur).

**Les missions définies par le statut particuliers** (et non celles accomplies par un agent sur un poste donné).

C'est à l'autorité d'accueil d'apprécier, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la comparabilité du recrutement et des missions, en lien avec l'administration d'origine de l'agent.

Il convient de rechercher la **comparabilité et non la stricte équivalence** des conditions de recrutement **ou de la nature des missions des corps et cadres d'emplois**.

La structure de la grille indiciaire des corps et cadres d'emplois ou la référence à un indice brut sommital ne peut pas être évoquée en tant que tel pour refuser un accueil en détachement ou par la voie de l'intégration directe.



# PROCÉDURE

## II. LA PROCÉDURE

### A. LA DEMANDE DE DÉTACHEMENT

Tout détachement est prononcé sur demande du fonctionnaire. Le renouvellement du détachement est prononcé suivant la même procédure que le détachement initial. Par conséquent, un détachement prononcé d'office, **sans demande formulée par l'agent, est illégale**.

Il convient que la demande de l'agent précise :

- La nature du détachement,
- La durée du détachement,
- L'administration ou l'organisme d'accueil,
- Le grade d'accueil, l'emploi ou les fonctions envisagées,
- La date de début du détachement souhaitée (**préavis de 3 mois**)

**Seule exception :** le détachement d'office en cas de transfert d'une activité d'une personne morale de droit public à un établissement public gérant un SPIC ou une personne morale de droit privé. **Ce type de détachement s'impose à l'agent.**

### B. LA DÉCISION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'administration d'origine peut exiger de l'agent qu'il respecte un délai maximal de 3 mois avant son détachement.

Hormis pour un détachement de droit, l'administration d'origine ne peut s'opposer à la demande de détachement de l'un de ses fonctionnaires **qu'en raison de nécessités de service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP). Néanmoins, le refus d'une demande de détachement doit rester exceptionnel.**



# PROCÉDURE

## C. LA DURÉE DU DÉTACHEMENT

1. **Le détachement de courte durée** ne peut excéder **6 mois** ni faire l'objet **d'aucun renouvellement**. Ce délai est néanmoins porté à 1 an pour les personnels détachés pour servir dans les territoires d'Outre-Mer ou à l'étranger.

2. **Le détachement de longue durée** ne peut excéder **5 ans** et peut être renouvelé par périodes n'excédant pas 5 ans.

Aucune durée minimale n'est exigée par les textes.

3. **Spécificités pour certains détachements dans le cadre d'un renouvellement**

⊕ **Détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité ou d'un établissement public ou d'un établissement public hospitalier :**

**La collectivité d'accueil est tenue** de proposer à l'agent, **au-delà d'une période de 5 ans, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil**. L'agent peut toutefois refuser son intégration et solliciter le renouvellement de son détachement.

⊕ **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 qu'à titre exceptionnel et pour une seule période de **5 ans**

⊕ **Détachement pour participer à une mission de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers :**

Ne peut excéder 2 ans. Il peut être renouvelé une fois, pour une durée n'excédant pas 2 années



# LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

## III. LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

### A. LES RÈGLES DE CLASSEMENT

#### 1- Détachement initial prononcé dans un cadre d'emplois, avec équivalence de grade :

Classement 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.

Le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

#### 2- Détachement initial prononcé dans un cadre d'emplois, en absence d'équivalence de grade :

Classement 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.

Le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

Dans le cadre d'un renouvellement de détachement, il conviendra de prendre la situation la plus favorable pour établir le classement dans le grade d'accueil.

En établissant de nouveau le classement prévu au 1- et en le comparant au classement en tenant compte de la situation (échelon, grade, ancienneté) dans le grade de détachement.

*A NOTER : Ces dispositions sont applicables nonobstant les dispositions contraires prévues par les statuts particuliers, sauf si celles-ci sont plus favorables.*



# LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

## B. LA CARRIÈRE

Durant son détachement, l'agent continue à bénéficier **de ses droits à avancement** dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine. Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés bénéficient des mêmes droits à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés.

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, sous réserve de la vacance d'emploi correspondant dans la collectivité territoriale 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.**

*A NOTER : Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la prise en compte immédiate dans le cadre d'emplois de détachement, d'un avancement d'échelon dans le cadre d'emplois d'origine. Il convient d'attendre le renouvellement du détachement.*

*A NOTER : Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application du chapitre III du titre II du CGFP et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois. (Article L513-20 du CGFP)*

## C. LA RÉMUNÉRATION

L'agent détaché perçoit le traitement indiciaire correspondant à l'échelon sur lequel il a été classé dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil et bénéficie, le cas échéant, du régime indemnitaire mis en place dans l'administration d'accueil, ainsi que la NBI attachée à l'emploi d'accueil



# LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

## D. LA RETRAITE

Détachement d'un fonctionnaire CNRACL (territorial ou hospitalier)	Régime dont il relève	Affiliation à la CNRACL	Assiette de cotisation	Employeur Redevable De la Cotisation
<b>Détachement (en tant que titulaire ou stagiaire) sur un emploi conduisant à pension CNRACL ou RPCMR</b> ex : vers une autre collectivité, une administration de l'Etat...	CNRACL	Affiliation <b>maintenue</b> par la collectivité d'origine	TBI + NBI le cas échéant	Employeur <b>d'accueil</b>
<b>Détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension CNRACL ou RPCMR</b> (ex : vers une entreprise privée ou une association)	CNRACL	Affiliation <b>maintenue</b> par la collectivité d'origine	TBI afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements d'échelons pendant la durée de détachement	Employeur <b>d'origine</b> avec <b>remboursement</b> par l'employeur <b>d'accueil</b>
Détaché sur un emploi d'Etat en qualité de stagiaire ou titulaire	CNRACL	Affiliation <b>maintenue</b> par la collectivité d'origine	<b>- Versement des cotisations au régime d'origine par l'employeur d'accueil</b> <b>- Déclaration des cotisations au régime d'origine par l'employeur d'accueil</b>	
Détaché sur un emploi territorial ou hospitalier en qualité de stagiaire ou titulaire	Pensions civiles et militaires de l'Etat	NON	TBI de l'emploi de détachement + NBI le cas échéant	Employeur <b>d'accueil</b>
Détaché pour exercer un mandat local ou un mandat syndical	CNRACL et régime de Détachement (Pour une fonction publique élective)	Affiliation <b>maintenue</b> par la collectivité d'origine	Le fonctionnaire continue d'acquérir des droits à la CNRACL <b>Retenue pour la cotisation salariale</b> : TBI afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements d'échelons pendant la durée de détachement <b>Contribution (cotisation patronale)</b> : l'employeur est exonéré du paiement de la contribution	<b>Versement de la retenue par l'employeur d'origine avec remboursement par l'employeur d'accueil</b>
Détachement auprès d'un député ou d'un sénateur	CNRACL	Affiliation <b>maintenue</b> par la collectivité d'origine	TBI afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements d'échelons pendant la durée de détachement	Employeur <b>d'origine</b> avec <b>remboursement</b> par l'employeur <b>d'accueil</b>
Détachement au titre de la coopération culturelle, scientifique ou technique sur un emploi conduisant à pension CNRACL ou RPCMR	CNRACL	Affiliation <b>maintenue</b> par la collectivité d'origine	TBI afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements d'échelons pendant la durée de détachement	Employeur <b>d'origine</b> avec <b>remboursement</b> par l'agent pour la part salariale et par le Ministère des Affaires Etrangères pour la part patronale.



# LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

Détachement d'un fonctionnaire CNRACL (territorial ou hospitalier)	Régime dont il relève	Affiliation à la CNRACL	Assiette de cotisation	Employeur Redevable De la Cotisation
Détachement au titre de la <b>coopération culturelle, scientifique ou technique sur un emploi conduisant à pension CNRACL ou RPCMR</b>	CNRACL	Affiliation <b>maintenue</b> par la <b>collectivité d'origine</b>	TBI afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements d'échelons pendant la durée de détachement	Employeur <b>d'origine</b> avec <b>remboursement par l'agent pour la part salariale et par le Ministère des Affaires Etrangères pour la part patronale.</b>
Détachement au titre de la <b>coopération culturelle, scientifique ou technique sur un emploi <u>ne conduisant pas à pension CNRACL ou RPCMR</u></b>	CNRACL	Affiliation <b>maintenue</b> par la <b>collectivité d'origine</b>	TBI afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements d'échelons pendant la durée de détachement	Employeur <b>d'origine</b> avec <b>remboursement par l'agent pour la part salariale et par le Ministère des Affaires Etrangères pour la part patronale.</b>
Détaché auprès d'une <b>administration ou d'un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'organismes internationaux</b>	Principe : affiliation CNRACL suspendue.  Le fonctionnaire peut opter pour une double affiliation et demander à cotiser également à la CNRACL à compter de la date de notification du détachement.	L'affiliation à la CNRACL est facultative.  Le fonctionnaire acquiert en priorité des droits au régime de retraite de l'emploi d'accueil.	Le fonctionnaire et son employeur d'accueil sont assujettis au paiement des cotisations selon la réglementation en vigueur dans le pays d'accueil.  Dans le cas où le fonctionnaire demande à cotiser à la CNRACL et opte pour la double affiliation :  <b>Retenue pour la cotisation salariale</b> : TBI afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements d'échelons pendant la durée de détachement  <b>Contribution (cotisation patronale)</b> : l'affiliation à la CNRACL étant facultative, les employeurs des fonctionnaires sont exonérés du paiement de la contribution.  Le fonctionnaire est redevable de la retenue auprès du comptable unique désigné par arrêté du ministère du budget	
Détachement sur un <b>emploi ne conduisant pas à pension CNRACL ou de l'Etat (contractuel, organisme privé, collaborateur de cabinet)</b>	Pensions civiles et militaires de l'Etat	Sans objet	TBI afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements d'échelons pendant la durée de détachement	Employeur <b>d'accueil</b>



# LA RÉINTÉGRATION

## IV. LA RÉINTÉGRATION

### A. LA RÉINTÉGRATION ANTICIPÉE

Fin de détachement à la demande de l'agent	Fin de détachement à la demande de l'administration ou l'organisme d'accueil	Fin de détachement à la demande de l'administration d'origine
<p><b>Si poste vacant</b> : Réintégration dans un emploi vacant du grade du fonctionnaire.</p> <p><b>Si absence de poste vacant</b> : L'agent cesse d'être rémunéré, il est placé <b>en disponibilité d'office</b>. Si la réintégration n'est pas intervenue au terme initial du détachement, l'intéressé est réintégré dans les conditions prévues pour une réintégration au terme du Détachement (3<sup>ème</sup> colonne)</p> <p>Aucun préavis n'est précisé dans les textes</p>	<p>L'organisme d'accueil doit informer <b>3 mois</b> à l'avance la collectivité d'origine, <b>sauf faute professionnelle du fonctionnaire</b>.</p> <p><b>En l'absence de faute professionnelle</b> :</p> <p><b>Si poste vacant</b> : Réintégration dans un emploi vacant du grade du fonctionnaire.</p> <p><b>Si absence de poste vacant</b> : L'organisme d'accueil doit le rémunérer jusqu'à la fin prévue du détachement.</p> <p><b>Si l'agent a commis une faute grave</b> : fin immédiate du détachement.</p>	<p><b>Si poste vacant</b> : Réintégration dans un emploi vacant du grade du fonctionnaire.</p> <p><b>Préavis</b> : Il est recommandé d'adresser à l'organisme d'accueil au moins 3 mois avant la date effective de remise à disposition.</p>



# LA RÉINTÉGRATION

## B. LA RÉINTÉGRATION AU TERME DU DÉTACHEMENT

Détachement de courte durée	Détachement longue durée
<p>Réintégration <b>obligatoire</b> dans l'emploi occupé antérieurement.</p> <p><i>A noter : Le fonctionnaire placé en position de détachement pendant la durée du stage ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi.</i></p>	<p><b>Si poste vacant</b> : réaffectation à la <b>1<sup>ère</sup> vacance ou création d'emploi</b> correspondant au grade dans la collectivité d'origine.</p> <p><b>Si refus de l'agent du poste proposé</b> : mise en disponibilité d'office. (Sans rémunération, ni Allocation de Retour à l'Emploi) dans l'attente de la vacance d'un poste, pour une durée maximale de 3 ans.</p> <p>Si, au cours de la période de disponibilité, le fonctionnaire refuse 3 postes correspondant à son grade, il est soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas de droit à pension, licencié.</p> <p><b>Si absence d'emploi vacant à la fin du détachement</b> : réintégration du fonctionnaire en <b>surnombre</b> pendant <b>un an</b> puis au-delà de cette période, éventuellement pris en charge par le CNFPT ou le CDG (mêmes conditions que pour les fonctionnaires dont l'emploi a été supprimé).</p> <p><i>A noter : Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspond à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine</i></p>



# L'INTÉGRATION APRÈS DÉTACHEMENT

## C. LE CLASSEMENT À LA RÉINTÉGRATION

En cas de détachement auprès d'une administration de l'Etat, auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public ou d'un établissement public hospitalier, **et sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, la réintégration dans son cadre d'emplois d'origine est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.**

*A NOTER : Lors de sa réintégration, l'agent détaché ne peut prétendre au bénéfice du maintien de son régime indemnitaire ou de sa NBI au titre de son poste d'origine ou de détachement.*

*A NOTER : Un fonctionnaire en détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'étant pas suivi d'une titularisation est obligatoirement réintégré sur la base du grade et de l'échelon détenus dans son cadre d'emplois d'origine.*

## V. L'INTÉGRATION APRÈS DÉTACHEMENT

Le fonctionnaire détaché peut, **sur sa demande ou avec son accord, être intégré** dans son cadre d'emplois ou corps de détachement.

En cas de détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité ou d'un établissement public ou d'un établissement public hospitalier, **la collectivité d'accueil est tenue de proposer à l'agent, au- delà d'une période de 5 ans, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil.** L'agent peut toutefois refuser son intégration.

La période des 5 ans s'apprécie au regard de la durée totale de détachement dans le corps ou cadre d'emplois (tous renouvellements inclus), auprès de la même autorité de nomination dans le corps ou cadre d'emplois, indépendamment, le cas échéant, du changement de fonctions exercées au cours de cette période.

L'intégration peut intervenir avant l'échéance des 5 années de détachement si les deux parties le souhaitent, dans les conditions prévues par les statuts particuliers.



# LE DÉTACHEMENT D'OFFICE

## A. LE CLASSEMENT LORS DE L'INTÉGRATION

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, l'intégration du fonctionnaire dans le cadre d'emplois de détachement est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il a atteint dans son corps ou cadre d'emplois 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 l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le grade d'origine.

Il conserve, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son intégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

**À NOTER : Les services accomplis dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emploi dans lequel le fonctionnaire est intégré après détachement.**

## VI. LE DÉTACHEMENT D'OFFICE

Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 vient mettre en application **le nouveau type de détachement d'office** instauré par la loi TFP du 6 août 2019 (articles L441-1 et suivants du CGFP), qui « *lorsqu'une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.* »

Le détachement d'office concerne uniquement les **fonctionnaires titulaires**. (Sont exclus les agents stagiaires)

Pour les agents contractuels, ils sont transférés d'office vers l'organisme d'accueil, en application de l'article L. 1224-3-1 du code du travail.

Le contrat, de droit privé, proposé reprend les clauses substantielles du contrat, en particulier celles qui concernent la rémunération. En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique **les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés**.



# LE DÉTACHEMENT D'OFFICE

## A. LA PROCÉDURE

### 1/ La décision de l'autorité territoriale

Le détachement est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire intéressé qui ne peut le refuser.

Le détachement d'office est applicable uniquement si l'activité du fonctionnaire est totalement transférée.

Le détachement d'office d'un fonctionnaire **dont l'activité est partiellement transférée est impossible, il serait fait application des dispositions de droit commun (détachement ou mise à disposition)**

- Le fonctionnaire est informé **par son administration, au moins 3 mois avant la date de son détachement, de sa rémunération et de ses conditions d'emploi** au sein de l'organisme d'accueil. **Au moins 8 jours avant la date de détachement, l'administration communique à l'agent la proposition de contrat de travail à durée indéterminée au sein de l'organisme d'accueil.** La période d'essai est réputée accomplie.
- **Le renouvellement du détachement d'office** est également prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil. En cas de renouvellement du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration **au plus tard 3 mois avant l'échéance de ce contrat.**
- **En cas de nouveau contrat liant la personne publique à un autre organisme d'accueil,** le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement par l'administration au plus tard **3 mois avant l'échéance du contrat précédent.** Le nouvel organisme d'accueil est tenu d'établir un nouveau contrat **reprenant les clauses substantielles du précédent contrat de travail dont bénéficiait le fonctionnaire détaché, notamment celles relatives à la rémunération.**
- Le détachement ne peut être prononcé qu'après que l'autorité hiérarchique dont relève le fonctionnaire s'est assurée de la compatibilité de l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil avec les fonctions exercées par l'intéressé au cours des 3 dernières années et, en cas de doute sérieux, après avoir recueilli l'avis du référent déontologue ou, le cas échéant, après avoir saisi la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.



# LE DÉTACHEMENT D'OFFICE

## 2/ La durée du détachement d'office

Le détachement est prononcé pour la durée du contrat liant la personne publique et l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

### B. LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT

Les services accomplis en détachement dans l'organisme d'accueil sont assimilés à **des services effectifs** dans le corps ou le cadre d'emplois dont relève l'agent. Durant son détachement le fonctionnaire bénéficie **des avancements d'échelon** au sein de son cadre d'emplois d'origine, ainsi que des reclassements le cas échéant.

Concernant la rémunération de l'agent au sein de l'organisme d'accueil, la loi prévoit que le contrat de travail proposé au sein de l'organisme d'accueil comprend une **rémunération au moins égale à la rémunération antérieure de l'agent**. Le décret précise que cette rémunération sera égale à la rémunération la plus élevée entre :

- ⊕ La rémunération globale brute de l'agent public sur les 12 mois précédents le détachement, hors remboursement de frais, paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires, primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation ou à la mobilité géographique, indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que toutes autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- ⊕ La rémunération brute annuelle perçue par un salarié ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.



# LE DÉTACHEMENT D'OFFICE

## C. LA FIN DU DÉTACHEMENT

Le détachement peut prendre fin :

- Mutation à l'initiative de l'agent, avec un délai de préavis d'un mois ;
- Départ sur un autre type de détachement, ou en disponibilité ou congé parental ;
- Demande de radiation des cadres, ce qui permet à l'agent de percevoir **une indemnité égale à 1/12e de sa rémunération brute annuelle** (sur l'année civile précédente) **multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration, dans la limite de 24 ans** ;
- Licenciement par l'organisme d'accueil, qui en informe l'administration **au moins 3 mois avant la date d'effet** : l'agent est alors réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, sans droit à une indemnité de licenciement ;
- Rupture du contrat à l'initiative de l'agent ou d'un commun accord avec l'organisme d'accueil, ce qui lui ouvre droit à être réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre.

Par ailleurs, au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, **le fonctionnaire dispose d'un droit d'option entre :**

- Sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre ;
- Son placement dans une autre position conforme à son statut ;
- Sa radiation des cadres sur décision de son administration d'origine, qui lui ouvre droit à l'indemnité susvisée.

En l'absence de choix exprimé avant le terme du contrat, **le fonctionnaire est réputé avoir opté pour sa réintégration.**



## **REFERENCES JURIDIQUES**

- *Code général de la fonction publique (CGFP) partie législative,*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP),*
- *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,*
- *Décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.*