

Fiche pratique

# LE DÉTACHEMENT

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

Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire.

Le détachement est de courte durée (six mois maximum) ou de longue durée (cinq ans maximum).

Il est révoquant.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Le détachement dans son cadre d'emplois est impossible, même pour occuper un emploi dans une autre collectivité.

## Références juridiques :

- Code général de la fonction publique, notamment ses articles L 513-1 à L513-31
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, relatif aux positions de détachement, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux
- Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique



Cette fiche pratique n'aborde pas :

- Le détachement pour stage,
  - Le détachement sur emploi fonctionnel,
  - Le détachement d'office,
- qui font l'objet de fiches pratiques dédiées.

<b>1. GENERALITES.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. DEFINITION .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. LES CAS DE DETACHEMENT .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. CONDITIONS .....</b>	<b>4</b>
1.3.1. Conditions liées à la durée de service .....	4
1.3.2. Emplois de même catégorie et de niveau comparable.....	4
1.3.3. Respect des dispositions des statuts particuliers.....	5
<b>1.4. DUREE ET RENOUVELLEMENT .....</b>	<b>6</b>
1.4.1. Durée.....	6
1.4.2. Renouvellement.....	6
<b>2. PROCEDURE.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. LA DEMANDE .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. LA PRISE DE DECISION.....</b>	<b>8</b>
<b>3. CONSEQUENCES SUR LA SITUATION DU FONCTIONNAIRE.....</b>	<b>8</b>
<b>3.1. VACANCE DE L'EMPLOI D'ORIGINE .....</b>	<b>8</b>
<b>3.2. EXERCICE DES FONCTIONS .....</b>	<b>9</b>
3.2.1. Nature et niveau.....	9
3.2.2. Durée du travail.....	9
3.2.3. Congés .....	9
<b>3.3. CLASSEMENT ET REMUNERATION .....</b>	<b>9</b>
3.3.1. Règles de classement .....	9
3.3.2. Rémunération.....	10
<b>3.4. ENTRETIEN PROFESSIONNEL, AVANCEMENT, PROMOTION .....</b>	<b>10</b>
3.4.1. Entretien professionnel.....	10
3.4.2. Avancement et promotion.....	11
<b>3.5. PROTECTION SOCIALE ET RETRAITE.....</b>	<b>11</b>
3.5.1. Régime de sécurité sociale.....	11
3.5.2. Régime de retraite.....	12
<b>4. LA FIN DU DETACHEMENT .....</b>	<b>13</b>
<b>4.1. REINTEGRATION .....</b>	<b>13</b>
4.1.1. La réintégration en cours de période .....	13
4.1.2. La réintégration au terme du détachement .....	14
4.1.3. Les modalités de classement à la réintégration .....	14
<b>4.2. INTEGRATION .....</b>	<b>15</b>

# 1. Généralités

## 1.1. Définition

Le code général de la fonction publique dispose que la mobilité entre les trois fonctions publiques, ainsi que la mobilité au sein de chacune d'entre elles, constituent des garanties fondamentales attachées aux carrières des fonctionnaires. Cette mobilité peut notamment prendre la forme du détachement.

Le détachement est l'une des positions dans lesquelles peut être placé tout fonctionnaire. 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.

Le fonctionnaire peut être détaché au sein même de la collectivité ou de l'établissement dans lequel il exerçait déjà ses fonctions. Le détachement peut également avoir lieu, selon les cas, dans une autre fonction publique, une autre collectivité, un autre organisme.

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles par voie de détachement. Lorsque l'exercice des fonctions est subordonné à la détention d'un titre ou d'un diplôme spécifique, la détention de ce titre ou de ce diplôme est néanmoins requise.

Lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale peut notamment pourvoir cet emploi, en nommant un fonctionnaire qui s'est déclaré candidat, par voie de détachement.

## 1.2. Les cas de détachement

Les cas dans lesquels le fonctionnaire territorial peut être détaché sont listés à [l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#).

Parmi les plus courants, on peut notamment citer les cas de détachements suivants :

- Au près d'une administration de l'Etat ;
- Au près d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public ;
- Au près d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public ;
- Au près d'un établissement public hospitalier ;
- Au près d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général (*exemple : entreprise titulaire d'une délégation de service public*) ;
- Au près d'un organisme privé ou d'une association dont l'activité favorise ou complète l'action d'une collectivité publique ;
- Dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique.

Ce sont des détachements **discrétionnaires**.

- Pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité obligatoire préalable à la titularisation dans un emploi public permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif, y compris les établissements publics hospitaliers, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à cet emploi.

Il s'agit dans ce cas d'un **détachement de plein droit**.



*Puisque le fonctionnaire détaché est placé hors de son cadre d'emplois, le changement de collectivité ou d'établissement sans changement de cadre d'emplois ne peut être effectué par la voie du détachement, mais uniquement dans le cadre d'une mutation (CE 28 juil. 1995 n°118716).*

### 1.3. Conditions

Pour pouvoir être placé hors de son corps, cadre d'emplois ou emploi, il faut par définition avoir la qualité de fonctionnaire titulaire ; seuls les **fonctionnaires titulaires** peuvent donc être placés en position de détachement.

#### 1.3.1. Conditions liées à la durée de service

Les fonctionnaires à temps complet	Peuvent prétendre à l'ensemble des cas de détachement.
Les fonctionnaires à temps non complet intégrés (temps de travail supérieur ou égal à 17h30)	Ne 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.  <input type="checkbox"/> Article 10 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
Les fonctionnaires à temps non complet non intégrés (temps de travail inférieur à 17h30)	Peuvent être mis en position de détachement seulement lorsque : - le détachement intervient de plein droit - en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire.  <input type="checkbox"/> Article 29 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet

#### 1.3.2. Emplois de même catégorie et de niveau comparable

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la **même catégorie** (A, B ou C) **et de niveau comparable** (exemple : échelle C1, C2 ou 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.

**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...),
- Le vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne (catégories d'agents pouvant être promus dans le corps, période de formation avant titularisation...).

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 vers un cadre d'emplois qui recrute à bac+3*).

**Les missions sont celles définies par le statut particulier** 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 telle pour refuser un accueil en détachement.



#### **Dispositions spécifiques :**

Les fonctionnaires territoriaux bénéficiant d'un reclassement pour inaptitude physique ne peuvent être détachés **que dans un corps, cadre d'emplois ou emploi d'un niveau équivalent ou inférieur**. C'est d'ailleurs le seul cas rendant possible un détachement dans un cadre d'emplois inférieur.

Le détachement pour stage est par principe **dans un cadre d'emplois de niveau supérieur**.

### **1.3.3. 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.

#### **Exemples :**

*Le détachement dans le cadre d'emplois des agents de police municipale est subordonné à l'agrément préalable par le Procureur de la République et par le Préfet.*

*Le détachement dans le cadre d'emplois des ATSEM est soumis à des conditions de diplôme définies dans le statut particulier.*

## 1.4. Durée et renouvellement

### 1.4.1. Durée

L'article L. 513-2 du code général de la fonction publique établit que le détachement, qui doit être prononcé pour une durée déterminée, peut être de courte durée ou de longue durée ; il peut y être mis fin avant le terme prévu.

Le **détachement de courte durée** ne peut dépasser 6 mois et n'est pas renouvelable.

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

Il peut prendre fin avant le terme initialement prévu.

Si le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans, l'administration d'accueil est tenue de lui proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.

Cette proposition doit être faite à l'expiration de la période continue de 5 ans et sans attendre la fin de la période en cours de détachement (CE 19 sept. 2014 n°371098).

Cette intégration ne saurait bénéficier à l'agent détaché sur contrat puisque celui-ci exerce ses fonctions en qualité d'agent contractuel sans être formellement rattaché à un corps ou un cadre d'emplois déterminé au sein de l'administration d'accueil (TA Marseille 15 janv. 2024 n°2103590).

Sont concernés les détachements :

- dans une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics
- dans une administration de l'État
- dans un établissement public hospitalier.



**Le détachement peut donc être renouvelé, au-delà d'une période de cinq années, uniquement si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposée.**

### 1.4.2. Renouvellement

Le renouvellement du détachement donne lieu à la même procédure que le détachement initial avec en particulier la formulation d'une demande écrite par le fonctionnaire.

Cette identité de procédure implique également que lorsque le fonctionnaire sollicite le renouvellement d'un détachement de plein droit, ce renouvellement lui est aussi accordé de plein droit.

Pour tous les autres types de détachement, le fonctionnaire ne possède aucun droit au renouvellement de son détachement (CE 10 avr. 1995 n°140784). Toutefois le refus de renouvellement doit être justifié par l'intérêt du service ou la manière de servir de l'agent (CAA Lyon 4 nov. 2014 n°14LY01082).

Pour pouvoir bénéficier d'un renouvellement de détachement, le fonctionnaire doit continuer à exercer ses fonctions au sein du même organisme, sans quoi il ne s'agit pas d'un renouvellement de détachement mais d'un nouveau détachement, qui doit alors être précédé de la réintégration de l'agent dans son administration d'origine (CE 4 mars 1991 n°92112).

La circonstance qu'un agent a été maintenu en détachement pendant plus de trente années est par elle-même sans incidence sur la légalité de la décision de non-renouvellement prise par son employeur d'origine. Dans cette espèce, l'intérêt du service justifiait en effet que cet agent fût affecté sur un emploi devenu vacant au sein de la collectivité et, par voie de conséquence, que son détachement ne soit pas renouvelé (CAA Marseille 3 juin 2021 n°20MA00926).

Cas de détachement	Spécificités liées au 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 <b>tendue de proposer à l'agent, au-delà d'une période de 5 ans, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil</b> . 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.

## 2. Procédure

### 2.1. La demande

Le détachement est, dans tous les cas, prononcé sur demande écrite du fonctionnaire territorial, adressée à l'autorité territoriale d'origine y compris en cas de renouvellement.

La demande du fonctionnaire doit préciser la nature et la durée du détachement, l'administration, l'organisme ou l'autorité d'accueil, le grade, l'emploi ou les fonctions envisagées, afin que l'autorité d'origine puisse apprécier la possibilité du détachement demandé. Ces informations doivent être confirmées par l'autorité d'accueil.

Une décision portant détachement, prise sans demande de l'intéressé, est illégale et peut être annulée par le juge en cas de recours (CE 2 mai 1994 n°143547).

Le fonctionnaire déjà placé en position de détachement, s'il souhaite être détaché dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, doit à la fois demander la fin du détachement en cours et solliciter un nouveau détachement.

Eléments de procédure supplémentaires liés à des cas particuliers de détachement :

- en cas de **détachement auprès d'une entreprise privée** assurant des missions d'intérêt général, ainsi qu'auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent celles d'une collectivité publique : le projet de contrat doit être transmis et approuvé par la collectivité d'origine.

- en cas de **détachement pour effectuer une mission d'intérêt public** de coopération internationale ou auprès d'un organisme d'intérêt général à caractère international, une convention doit au préalable être passée entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. Elle définit la nature et

le niveau des activités, les conditions d'emploi et de rémunération, les modalités d'appel des retenues pour pension, les modalités de contrôle et d'évaluation des activités.

- en cas de **détachement dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique** à l'exercice des fonctions après avis du conseil médical, l'autorité territoriale doit proposer plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement au fonctionnaire qui a formulé une demande de reclassement (art. 2 et 3 décr. n°85-1054 du 30 sept. 1985).

## 2.2. La prise de décision

Lorsqu'un fonctionnaire est détaché, cette décision se matérialise à la fois par **un arrêté de mise en détachement, pris par l'autorité d'origine**, et par **un arrêté de recrutement par la voie du détachement** (ou un contrat le cas échéant), **pris par l'autorité d'accueil**.

Hormis les cas où le détachement est de plein droit, l'administration d'origine ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire qui remplit les conditions pour être détaché qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu d'incompatibilité par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois. Son silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

Le juge administratif peut être amené à contrôler la réalité du motif invoqué ; un refus fondé sur un motif non avéré constitue une illégalité fautive, de nature à engager la responsabilité de la collectivité (CAA Marseille 29 nov. 2005 n°01MA02255).

## 3. Conséquences sur la situation du fonctionnaire

De façon générale, le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce durant le détachement.

### 3.1. Vacance de l'emploi d'origine

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

- **détachement pour stage** : le fonctionnaire ne peut 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 n'étant pas vacant, il ne peut être occupé que provisoirement par un agent contractuel.

En revanche, 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 doit alors être pourvu en priorité par un autre fonctionnaire, à défaut par un contractuel sur emploi permanent.

## 3.2. Exercice des fonctions

### 3.2.1. Nature et niveau

Le fonctionnaire doit exercer les fonctions pour lesquelles il a été détaché. Un changement de nature ou de niveau de ses fonctions s'apparente à un nouveau détachement, impliquant donc qu'il soit préalablement mis fin au détachement en cours (CE 13 oct. 1972 n°81506).

### 3.2.2. Durée du travail

Les fonctionnaires détachés dans un emploi à temps complet peuvent, sur demande, accomplir un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps. Leur demande est appréciée en fonction de la continuité et du fonctionnement du service, ainsi que des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. Ils peuvent également demander à bénéficier d'un temps partiel de droit s'ils en remplissent les conditions.

Les fonctionnaires détachés dans un emploi à temps non complet peuvent uniquement demander à bénéficier d'un temps partiel de droit s'ils en remplissent les conditions.

### 3.2.3. Congés

Le fonctionnaire détaché étant soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet du détachement, il bénéficie, en matière de congés, des droits liés à la position d'activité dans l'emploi d'accueil. Il peut également être placé en position de congé parental, sans avoir à réintégrer préalablement son administration d'origine. En effet, l'article L. 515-11 du code général de la fonction publique prévoit, à l'expiration du congé, la réintégration dans la collectivité ou l'établissement d'accueil pour le fonctionnaire détaché.

## 3.3. Classement et rémunération

### 3.3.1. Règles de classement

Cas de détachement	Situation de départ à prendre en compte	Règles de classement	
Détachement initial prononcé dans un cadre d'emplois, avec équivalence de grade	Grade d'origine	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
Détachement initial prononcé dans un cadre d'emplois, en absence d'équivalence de grade	Grade d'origine	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	terminal de son grade d'origine
<b>Renouvellement de détachement</b>	Grade d'origine	Classement en application des modalités exposées ci-dessus, comme s'il s'agissait d'un détachement initial	Prendre la situation la plus favorable pour établir le classement dans le grade d'accueil
	Grade d'accueil	Classement en tenant compte de la situation (échelon, grade, ancienneté) dans le grade de détachement	

### 3.3.2. Rémunération

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement (art. L. 513-3 code général de la fonction publique).

Il perçoit donc le traitement indiciaire correspondant à l'échelon auquel il a été classé dans la grille indiciaire applicable à l'emploi de détachement.

Il bénéficie également du régime indemnitaire prévu, dans l'administration d'accueil, pour cet emploi.

Il ne peut invoquer le régime indemnitaire de son grade ou emploi d'origine pour en obtenir le versement (CE 21 mars 1947 Peyrelade).

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 (circ. du 15 mars 1993).

## 3.4. **Entretien professionnel, avancement, promotion**

### 3.4.1. Entretien professionnel

L'entretien professionnel intervient obligatoirement en cas de détachement dans la fonction publique.

En cas de détachement de courte durée, l'autorité territoriale d'origine procède à l'entretien professionnel du fonctionnaire.

Pour l'aider dans cette tâche, la collectivité de détachement lui transmet, à la fin du détachement, une appréciation sur l'activité de l'agent ; cette appréciation est communiquée à l'intéressé.

En cas de détachement de longue durée, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'administration ou l'organisme de détachement. Le compte rendu est transmis à l'autorité territoriale de l'administration d'origine.

En cas de détachement dans un organisme n'appartenant pas à la fonction publique, si l'organisme d'accueil a mis en place le dispositif de l'entretien professionnel, le fonctionnaire bénéficie de l'entretien annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dans l'organisme d'accueil.

L'entretien donne lieu à un compte-rendu transmis au fonctionnaire, qui peut y porter ses observations, et à la collectivité d'origine.

### 3.4.2. Avancement et promotion

Le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de ses droits à l'avancement dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine (art. L. 513-1 code général de la fonction publique).

Sauf disposition contraire du statut particulier, le fonctionnaire détaché bénéficie des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou du cadre d'emplois dans lequel il est détaché (art. L. 513-9 code général de la fonction publique).

En ce qui concerne l'avancement, le fonctionnaire détaché dans un cadre d'emplois y concourt pour l'avancement d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce cadre d'emplois.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie 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.



*Il convient de distinguer 2 situations selon l'existence ou non d'un poste correspondant au grade d'avancement au tableau des emplois permanents :*

- **existence d'un poste vacant** : la prise en compte du changement de grade est immédiate et obligatoire si le classement afférent est plus favorable que celui détenu dans le grade de détachement ;
- **absence d'un poste vacant** : la prise en compte du changement de grade, si le classement afférent est plus favorable que celui détenu dans le grade de détachement, est différée au renouvellement du détachement. En vertu du principe constitutionnel de libre administration, la collectivité n'est pas contrainte de créer un poste correspondant au cours de la période de détachement.

**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.**

Lors de la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans l'emploi de détachement, sous réserve qu'ils soient plus favorables pour l'agent (art. L. 513-11 code général de la fonction publique).

## 3.5. Protection sociale et retraite

### 3.5.1. Régime de sécurité sociale

Le fonctionnaire qui relevait du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux continue à être assujéti au même régime dans les cas de détachement suivants :

- détachement dans une collectivité territoriale ou dans un établissement public n'ayant pas un caractère industriel ou commercial

- détachement pour fonction publique élective ou mandat syndical (art. 2 décr. n°60-58 du 11 janv. 1960)

- détachement dans la fonction publique de l'Etat (art. 2 décr. n°82-339 du 15 avr. 1982).

Dans tous les autres cas, il dépend du régime de sécurité sociale dont relève l'emploi de détachement.

### 3.5.2. Régime de retraite

Le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de ses droits à la retraite dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine (art. L. 513-1 CGFP).

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</b> (en tant que titulaire ou stagiaire) <b>sur un emploi conduisant à pension CNRACL ou RPCMR</b> (exemple : vers une autre collectivité, une administration de l'Etat...)	CNRACL	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi de détachement et le cas échéant la NBI perçue au titre de cet emploi à l'exclusion de toute autre prime.	Employeur d'accueil
<b>Détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension CNRACL ou RPCMR</b> (exemple : vers une entreprise privée ou une association)	CNRACL	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements éventuels obtenus durant le détachement. <i>Remarque : le fait que le fonctionnaire placé en congé de maladie (congé relevant du régime général) ne perçoive qu'un demi-salaire est sans incidence sur l'assiette des cotisations dues à la CNRACL. Celle-ci reste le traitement indiciaire brut afférent à l'emploi d'origine (pas de réduction de l'assiette).</i>	Employeur d'origine avec remboursement par l'employeur d'accueil
Détachement d'un fonctionnaire d'Etat	Régime dont il relève	Affiliation à la CNRACL	Assiette de cotisation	Employeur redevable de la cotisation
<b>Détaché sur un emploi territorial ou hospitalier en qualité de stagiaire ou titulaire</b>	Pensions civiles et militaires de l'Etat	NON	Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi de détachement et le cas échéant la NBI perçue au titre de cet emploi à l'exclusion de toute autre prime.	Employeur d'accueil
<b>Détachement sur un 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	Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi d'origine	Employeur d'accueil

## 4. La fin du détachement

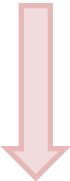
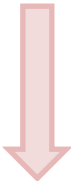

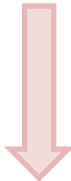

### 1.1. Réintégration

#### 4.1.1. La réintégration en cours de période

Le détachement peut être interrompu avant son terme à la demande soit de l'administration d'accueil, soit de l'administration d'origine.

L'agent lui-même peut demander à ce qu'il soit mis un terme au détachement avant la date prévue. Dans ce cas, si la collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant correspondant à son grade, elle doit obligatoirement le réintégrer et l'affecter dans les services (CE 16 oct. 1995 n°151998).

L'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme prévu. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire, ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, elle est tenue d'y faire droit (CE 21 oct. 2016 n°380433).

Demande à l'initiative de l'administration d'origine	Demande à l'initiative de l'administration d'accueil <i>(préavis : 3 mois, sauf en cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions***)</i>		Demande à l'initiative de l'agent	
<p>Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent</p>  <p>Réintégration sur l'emploi vacant</p>	<p>Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent</p>  <p>Réintégration sur cet emploi</p>	<p>Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent</p>  <p>Maintien de la rémunération (exclusion des primes, indemnités et NBI) par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à la réintégration, au plus tard au terme du détachement initial</p>	<p>Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent</p>  <p>Réintégration sur cet emploi</p>	<p>Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent</p>  <p>Cesse d'être rémunéré et est placé en position de disponibilité d'office en attente de réintégration, jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé. Si celle-ci n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu, l'intéressé est réintégré dans les conditions prévues pour une réintégration au terme du détachement</p>



*La réglementation actuelle ne prévoit pas de délai de préavis en cas de demande anticipée de réintégration suite à détachement à l'initiative de l'agent. Si cette demande est à l'initiative de l'administration d'origine, il est recommandé de l'adresser à l'organisme d'accueil au moins 3 mois avant la date effective de remise à disposition.*

**\*\*\*En cas de faute grave** commise dans l'exercice des fonctions, il peut être mis fin au détachement. L'agent est alors remis à la disposition de sa collectivité d'origine, sans délai.

#### **4.1.2. La réintégration au terme du détachement**

A l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire doit obligatoirement être réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait avant son détachement (art. L. 513-23 code général de la fonction publique).

A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire doit obligatoirement être réintégré dans son corps ou cadre d'emplois, sauf s'il est intégré dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.

Il est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine (art. L. 513-24 code général de la fonction publique).

Si le fonctionnaire détaché refuse l'emploi, relevant de son grade et de la même collectivité ou établissement, qui lui est proposé pour sa réintégration, il est placé en position de disponibilité d'office, pour une durée maximale de trois ans (art. L. 513-24 code général de la fonction publique).

Il ne pourra alors être réaffecté à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent qu'en cas de vacance ou de création d'emploi.

S'il refuse, durant cette disponibilité d'office, trois postes correspondant à son grade, il est soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié après avis de la CAP (art. L. 514-8 code général de la fonction publique).

La période de disponibilité est prorogée de plein droit, le cas échéant, jusqu'à ce que le fonctionnaire se voie présenter trois propositions d'emploi.

Si aucun emploi n'est vacant au terme du détachement, le fonctionnaire est maintenu en surnombre dans sa collectivité d'origine pendant un an au maximum dans les conditions fixées par les articles L. 542-4 et L. 542-5 du code général de la fonction publique. Si, au terme de ce délai d'une année, le fonctionnaire n'a pu être réaffecté et reclassé, il est pris en charge, selon sa catégorie hiérarchique, par le CNFPT ou par le centre de gestion. Il a priorité pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant et correspondant à son grade dans la collectivité ou l'établissement d'origine (art. L. 513-26 code général de la fonction publique).

#### **4.1.3. Les modalités de 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.



*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.*

## 1.2. Intégration

Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans son cadre d'emplois ou corps de détachement. Il est, dans ce cas, radié des effectifs de sa collectivité d'origine.



*L'agent peut solliciter son intégration en cours de détachement. Il n'est pas nécessaire d'attendre la fin de ce dernier.*

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 terme 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.



### 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.

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

Ces modalités de classement sont applicables même si le statut particulier du cadre d'emplois d'intégration comporte des dispositions contraires, sauf si celles-ci sont plus favorables pour l'agent.