

Détachement des fonctionnaires territoriaux

DÉFINITION

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine tout en continuant à bénéficier de ses droits à avancement et à la retraite [\(1\)](#). Le détachement est une des formes que peut prendre la mobilité dans la fonction publique. Ainsi, le détachement peut se faire :

- à l'intérieur d'une même collectivité ;
- d'une fonction publique à une autre (ex : de la fonction publique territoriale vers la fonction publique d'État) ;
- ou dans un autre organisme.

La présente fiche s'attachera à présenter le détachement d'une fonction publique à une autre et ne détaillera pas les cas de détachement des militaires, des agents de la poste, sur emploi fonctionnel ou suite à un reclassement pour inaptitude.

SONT CONCERNÉS

Les fonctionnaires titulaires uniquement. Les contractuels et les stagiaires ne sont pas concernés.

TYPES DE DÉTACHEMENT

Types de détachement

De plein droit [\(2\)](#)

(art. 4, DE 86-68 du 13/01/1986, pas besoin d'accord de l'autorité territoriale)

- pour exercer les fonctions de membre du gouvernement, députés, sénateur, député européen, cessation d'activité professionnelle du fonctionnaire pour accomplir un mandat local :
 - maire
 - adjoint au maire dans une commune d'au - 10 000 hab.
 - président du conseil départemental ou vice-président avec délégation du président
 - président du conseil régional, ou vice président avec délégation du président
 - président du conseil exécutif de Corse
 - président ou vice-président de communauté urbaine ou communauté d'agglomération
 - président de communauté de communes ou vice-président d'une CDC regroupant des communes d'au - 10 000 hab.
- pour stage / période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours
- pour mandat syndical

Discrétionnaire [\(2\)](#)

(art. 2, DE 86-68 du 13/01/1986, soumis à accord de l'autorité territoriale)

1° + 2° + 3° + 4° : auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, ou d'un établissement public hospitalier, auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public

- auprès d'un établissement public à caractère industriel et commercial ([question écrite n° 02592, 26/09/2002, Sénat](#))

5° : auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général (ex : concession, affermage...)

6° : auprès d'un organisme privé / d'une association dont l'activité favorise / complète l'action d'une collectivité territoriale

7° : pour participer à une mission de coopération hors du territoire français

8° : pour enseigner à l'étranger

9° a) : dans le cadre d'une mission d'intérêt public à l'étranger ou d'une organisation internationale intergouvernementale

9° b) : dans le cadre d'une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international

11° : détachement auprès d'une entreprise privée ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national ou assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature. Le fonctionnaire ne doit pas avoir exercé un contrôle sur l'entreprise, ni avoir participé à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle au cours des 3 dernières années

14° : auprès d'un organisme de formation pour les fonctionnaires

- 15°** : auprès d'un député, sénateur ou représentant de la France au parlement européen
- 16°** : pour engagement dans une formation militaire de l'armée française, pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle (à partir du 31^e jour cumul sur 1 année civile)
- 17°** : auprès du médiateur de la République / défenseur des droits
- 18°** : auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés
- 19°** : auprès du Conseil supérieur de l'audiovisuel
- 20°** : dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude
- 21°** : dans le cadre d'un reclassement pour raison opérationnelle d'un sapeur-pompier professionnel bénéficiant d'un projet de fin de carrière
- 22°** : auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité ou d'un établissement public d'une État membre de l'U.E ou appartenant à l'Espace économique européen

Autres cas de détachement

- pour exercer les fonctions de membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération si des attributions permanentes sont confiées au fonctionnaire ([art. L 114-24, Code de la mutualité](#))
- dans un emploi administratif ou technique de direction [\(3\)](#) [\(4\)](#)
- dans un emploi de collaborateur de cabinet [\(5\)](#)

CONDITIONS ET PROCÉDURE

Conditions

Le détachement intervient dans un cadre d'emplois ou corps de même catégorie et niveau ou entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable [\(6\)](#).

Tous les corps et cadres d'emplois de la fonction publique sont accessibles par détachement même si le statut particulier ne le prévoit pas ou contient des dispositions contraires [\(6\)](#).

Le fonctionnaire doit remplir les conditions de recrutement exigées par le cadre d'emplois d'accueil lorsqu'elles existent, comme, par exemple la détention d'un diplôme spécifique.

À noter, l'accès restreint au détachement pour les fonctionnaires à temps non complet :

- temps de travail < 17 h 30 => uniquement accès aux détachements de droit [\(7\)](#) ;
- temps de travail ≥ 17 h 30 => accès aux détachements discrétionnaires uniquement si l'agent est employé par une seule collectivité et accès aux détachements de droit [\(7\)](#).

Procédure

- Nécessité de l'existence d'emploi vacant au tableau des effectifs ou création de poste par délibération ;
- déclaration auprès du CDG de la création ou de la vacance d'emploi avant la nomination de l'agent ;
- demande écrite du fonctionnaire adressée à l'autorité administrative d'origine [\(1\)](#) [\(2\)](#) : la demande précise la nature et la durée du détachement, l'administration ou l'organisme d'accueil, le grade, l'emploi ou les fonctions envisagées ([circulaire 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](#)). Il est conseillé au fonctionnaire de présenter sa demande au moins 3 mois avant la date souhaitée de détachement.

La CAP d'accueil doit être saisie, sauf pour les détachements de plein droit et les détachements sur contrat [\(2\)](#) [\(8\)](#).

L'employeur public d'accueil prend un arrêté de nomination par voie de détachement. L'administration d'origine prend un arrêté de mise en détachement après recrutement par l'employeur d'accueil.

SITUATION DE L'AGENT

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce lors du détachement, sauf exceptions (1).

Rémunération	Cotisations
<ul style="list-style-type: none"> elle suit les règles de l'emploi de détachement (art 64 loi 84-53) le traitement est celui de l'échelon du cadre d'emplois d'accueil le régime indemnitaire et la NBI sont attribués en fonction de ce qui est prévu dans la structure d'accueil (cir. 15/03/1993) pas de droit au maintien de la rémunération Conseil d'État n° 327656 du 14/04/2010 ou du régime indemnitaire Cour administrative d'appel n° 02BX01516 du 13/12/2005 de l'emploi d'origine 	<ul style="list-style-type: none"> Les cotisations sont celles de l'emploi d'accueil, sauf les cotisations retraite et retraite complémentaire. Sont dues : <ul style="list-style-type: none"> les cotisations d'assurance maladie-maternité la cotisation patronale d'allocations familiales la cotisation patronale d'accidents du travail la cotisation versée au FNAL et le versement transport la CSG et la CRDS la contribution de solidarité (sauf si détachement par contrat de droit public au sein d'une collectivité assujettie aux cotisations chômage (directive Unedic 07-02 du 7/02/2002 et directive Unedic 12-03 du 26/02/2003) le fonctionnaire détaché dans une administration d'État relève du régime de l'allocation temporaire d'invalidité d'État pendant le détachement (circulaire n° 2175 du 12/12/2008)

Classement

Modalités applicables même si le statut particulier du cadre d'emplois de détachement comporte des dispositions contraires, sauf si celles-ci sont plus favorables à l'agent ([article 11-4, décret n° 86-68, 13/01/1986](#))

<p>Détachement initial :</p> <p>article 11-1 Décret 86-68 du 13/01/1986</p>	<p>Classement dans un grade équivalent, à échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine.</p> <p>Conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le grade d'origine, dans la limite de l'ancienneté moyenne ou, le cas échéant, maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive au détachement n'excède pas celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine ou celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il avait atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.</p> <p>Cas du cadre d'emplois sans grade équivalent à celui détenu dans le corps / cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est classé :</p> <ul style="list-style-type: none"> dans le grade dont l'indice terminal est le plus proche de l'indice terminal du grade d'origine ; à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ; conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le grade précédent, dans la limite de l'ancienneté moyenne ou, le cas échéant, maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive au détachement n'excède pas celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine ou celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il avait atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.
<p>Lors du renouvellement du détachement :</p> <p>article 66 loi n° 84-53 du 26/01/1984</p>	<p>En général, le déroulement de carrière dans l'emploi d'accueil se poursuit sans discontinuité.</p> <p>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.</p>

Avancement et promotion

- le fonctionnaire bénéficie toujours de ses droits à avancement dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine (1)
- il bénéficie des droits à avancement et promotion interne du cadre d'emplois d'accueil (6) (2)
- réintégration dans le cadre d'emplois d'origine, renouvellement du détachement ou intégration dans le cadre d'emplois de détachement : le grade et l'échelon atteints dans l'emploi d'origine sont pris en compte s'ils sont favorables à l'agent (1) (1) (2) (2)
- l'agent en détachement ne peut être écarté d'un tableau d'avancement de grade du cadre d'emplois d'origine ([conseil d'État n° 62231 du 26/11/1986](#))
- L'avancement n'est alors possible que s'il est matérialisé par une affectation dans un emploi vacant (6)

Entretien professionnel

Détachement dans la fonction publique (art. 12 + 13, décret 86-68 du 13/01/1986) :

- détachement de longue durée : l'administration d'accueil conduit l'entretien. Le compte rendu de l'entretien professionnel est transmis à l'autorité territoriale d'origine
- détachement de courte durée : l'entretien professionnel est mené par l'administration d'origine, à laquelle l'administration d'accueil transmet une appréciation

Détachement en dehors de la fonction publique (art.13, décret 86-68 du 13/01/1986) :

- l'autorité territoriale d'origine procède à l'entretien selon un rapport du chef du service dans lequel le fonctionnaire est détaché. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est préalablement transmis au fonctionnaire
- si l'organisme d'accueil a mis en place l'entretien professionnel, le fonctionnaire bénéficie de l'entretien conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'entretien donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire, qui peut apporter ses observations, et à la collectivité d'origine

Cas de la fonction élective et du détachement auprès d'un parlementaire :

- pas d'entretien professionnel (art.13, décret 86-68 du 13/01/1986)

Cas du fonctionnaire détaché pour suivre une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi public permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public administratif, y compris hospitalier, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à cet emploi :

- il est tenu compte du compte-rendu de l'entretien professionnel établi l'année précédent le détachement
- le cas échéant, le fonctionnaire conserve la note qui lui a été attribuée l'année précédent son détachement (art. 12, décret 86-68 du 13/01/1986)
- le stagiaire fait l'objet d'une évaluation portant sur les fonctions du grade d'accueil. Une circulaire distingue cette évaluation de la notation jugée inapplicables aux stagiaires (circulaire du 2/12/1992), mais une jurisprudence a affirmé que la notation était également applicable aux stagiaires de la fonction publique territoriale (CAA n° 00ma00340, 6/04/2004). Plus récemment, une réponse ministérielle précise que « sous réserve de décisions des juridictions administratives qui viendraient remettre en cause le caractère facultatif de la notation des stagiaires, celle-ci ne constitue aucunement une obligation. Lorsqu'elle est effectuée, elle est dépourvue de lien avec la notation qui accompagne le déroulement de la carrière des fonctionnaires titulaires » (question écrite n° 543, 18/10/2007, Sénat). Par ailleurs le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'entretien professionnel n'évoque pas le cas des stagiaires.

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

Durée

Détachement de courte durée : 6 mois maximum, non renouvelable (2).

Détachement de longue durée : 5 ans maximum, renouvelable. L'employeur public d'accueil (collectivités territoriales ou établissement publics territoriaux, administration d'État ou établissement public hospitalier) est tenu de proposer au fonctionnaire détaché depuis 5 ans une intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, le renouvellement du détachement intervient uniquement en cas de refus d'intégration de la part du fonctionnaire (2).

Renouvellement

À noter, sauf dans le cas du détachement de plein droit, l'agent n'a aucun droit au renouvellement du détachement (21). L'agent, l'administration d'origine et l'organisme d'accueil doivent être d'accord.

Le renouvellement => même procédure que pour la première demande avec demande écrite.

Une demande de renouvellement pour un détachement de plein droit => renouvellement accordé de plein droit, ce n'est pas le cas pour les autres types de détachement (conseil d'État n° 140784, 10/04/1995).

CAS DE REFUS

Détachement de plein droit

L'autorité territoriale d'origine ne peut refuser un détachement de plein droit (2).

Détachement discrétionnaire

L'autorité territoriale d'origine peut s'opposer à un détachement de type discrétionnaire pour les raisons suivantes :

- les nécessités de service ;
- si la commission de déontologie a rendu un avis d'incompatibilité (demande de détachement pour exercer une activité privée).

Attention, un refus fondé sur un motif non avéré engage la responsabilité de l'employeur (CAA n° 01MA02255, 29 novembre 2005).

Refus de renouvellement

Un refus de renouvellement de détachement de la part de l'administration d'accueil doit être fondé sur l'intérêt du service ou la manière de servir (CAA n° 14LY01082 et 14LY01251, 4 novembre 2014).

FIN DU DÉTACHEMENT

Fin normale	
Détachement de courte durée (moins de 6 mois)	Réintégration obligatoire dans le corps / cadre d'emplois d'origine + réaffectation dans l'emploi d'origine (art.67, loi 84-53, 26/01/84)
Détachement de longue durée (plus de 6 mois)	<p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • intégration dans le corps / cadre d'emplois d'accueil ou renouvellement de détachement • réintégration dans le corps / cadre d'emplois d'origine à la 1^{re} vacance ou création d'emploi en adéquation avec le grade au sein de l'administration d'origine <p><u>Cas de refus par l'agent de l'emploi proposé</u> : agent placé en disponibilité d'office après avis de la CAP pour 3 ans max (prorogation jusqu'à ce que 3 postes puissent être proposés à l'agent, art.20, décret 86-68, 13/01/86).</p> <p><u>Pas d'emploi vacant au terme du détachement</u> : maintien en surnombre du fonctionnaire durant 1 an dans l'administration d'origine. Il est prioritaire sur les emplois créés / vacants correspondant à son grade au sein de l'administration d'origine (art. 67 et 97, loi 84-53, 26/01/84). Au terme de cette période, s'il n'y a toujours pas d'emploi vacant => prise en charge par le CDG ou le CNFPT (art.67 loi 84-53, 26/01/84).</p>
Fin anticipée	
À la demande de l'administration d'origine / l'administration ou organisme d'accueil	<p>L'administration d'origine peut mettre fin au détachement avant son terme et demander une réintégration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la décision doit être motivée • le fonctionnaire doit être informée de sa possibilité de prendre connaissance de son dossier (CE n° 55304, 18/03/1988) <p>L'administration ou l'organisme d'accueil peut mettre fin au détachement avant son terme en l'absence de faute grave :</p> <ul style="list-style-type: none"> • demande de remise à la disposition de la collectivité d'origine adressée à l'administration d'origine au moins 3 mois avant (sauf en cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions) (art. 10, décret 86-68, 13/01/86) • en cas d'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire continue à être rémunéré par l'administration ou l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la fin prévue du détachement (art. 67, loi 84-53, 26/01/86)
En raison d'une faute grave	<p>Fin immédiate du détachement dans ce cas.</p> <p>L'agent est mis à nouveau à disposition de l'administration d'origine sans délai (art. 10, décret 86-68, 13/01/86) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'agent formule une demande de fin de détachement écrite auprès de l'administration d'origine (CE n° 138990, 13/01/1995) • emploi vacant correspondant au grade => réintégration • absence d'emploi vacant => mise disponibilité d'office, l'agent n'est pas rémunéré (art. 10, décret 86-68, 13/01/86) et ne bénéficie pas des allocations chômage
À l'initiative du fonctionnaire	<p>Emploi vacant correspondant au grade dans l'administration d'origine : réintégration.</p> <p>Si l'agent refuse l'emploi proposé : il est placé en disponibilité d'office après avis de la CAP</p>

	<p>pour 3 ans max (prorogation jusqu'à ce que 3 postes puissent être proposés à l'agent, art.20, décret 86-68, 13/01/86).</p> <p>Absence de poste vacant au sein de l'administration d'origine :</p> <ul style="list-style-type: none"> • disponibilité d'office jusqu'à la fin normale du détachement • pas de rémunération <p>A la fin de la disponibilité d'office l'agent est réintégré à la 1^{re} vacance, dans le cas contraire il est maintenu en surnombre, puis pris en charge par le CDG (s'il n'a toujours pas été réintégré à la fin de la période du maintien en surnombre).</p>
Intégration	
Sur demande de l'agent ou de l'organisme d'accueil	Intégration directe possible sur demande de l'agent ou de l'organisme d'accueil avec accord de l'agent, l'intégration met fin à la période de détachement (art.66, loi n° 84-53, 26/01/1984)
Cas d'obligation de proposition d'intégration	<p>Pour les employeurs publics d'accueil suivants si le fonctionnaire détaché depuis 5 ans (art 9, décret 86-68, 13/01/86) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • collectivités territoriales ou établissements publics territoriaux ; • administration d'État ; • établissement public hospitalier.
Dans tous les cas	Nécessité de l'avis de la CAP d'accueil (art. 38, décret n° 89-229, 17/04/1989)
Classement à l'intégration	<p>Principe général : fonctionnaire classé à l'indice correspondant à l'échelon atteint dans le grade de détachement.</p> <p>Cependant, si cela est plus favorable, le fonctionnaire est classé selon le grade et l'échelon détenus dans l'emploi d'origine au jour de l'intégration (art. 66, loi 84-53, 26/01/1984)</p>

RÉFÉRENCES

- 1) [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)
- 2) [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](#)
- 3) [Décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés](#)
- 4) [Décret n°90-128 du 9 février 1990 portant dispositions statutaires particulières aux emplois de directeur général et directeur des services techniques des communes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre](#)
- 5) [Décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales](#)
- 6) [Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires](#)
- 7) [Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#)
- 8) [Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics](#)