

# Détachement auprès d'une collectivité ou même collectivité

### Références :

---

Loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (articles 55,64 à 69).

Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié relatif aux positions de détachement, hors cadre, de disponibilité, de congé parental et de congé de présence parentale des fonctionnaires territoriaux (articles 2 à 15).

### Dates de modification

---

31 août 2009 suite à la parution de la Loi n°2009-972 du 3 août 2009  
20 mai 2011 suite à la parution du décret n°2011-541 du 17 mai 2011

### Définition

---

C'est la position qui permet à un fonctionnaire d'être placé hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps tout en continuant à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite (art.64 de la loi du 26/01/1984).

### Mobilité

---

Depuis la parution de la Loi n°2009-972 du 3 août 2009, la mobilité peut s'effectuer entre les corps et cadres d'emplois appartenant à une même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions.

Ne concerne pas les fonctions juridictionnelles.

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux militaires régis par le statut général des militaires par détachement suivi le cas échéant d'une intégration.

### Conditions

---

- Etre en position d'activité et être titulaire (*TA Montpellier 23.06.1987 COREP*)
- Vacance d'emploi dans la collectivité d'accueil (permanent ou contractuel, CE n°81506 13 octobre 1972)
- Que le statut particulier du cadre d'emplois ou du corps le prévoit (*CE 31/05/1996 Mme GREMY*)

### Procédure du détachement

---

Le fonctionnaire fait la demande écrite de son détachement auprès de son employeur et lui communique toutes les informations nécessaires qui permettront de vérifier si les conditions réglementaires requises pour le détachement sont bien remplies.

La CAP doit être saisie par la collectivité d'accueil pour le recrutement par détachement.

En revanche, pour la collectivité d'origine, aucune disposition réglementaire n'oblige la CAP à se réunir.

## Situation du fonctionnaire détaché

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction dans la collectivité de détachement (congrés annuels, tous les congrés prévus à l'article 57 de la loi n°84-53...).

Le fonctionnaire en détachement peut être placé en congé parental sans avoir l'obligation de réintégrer sa collectivité d'origine, l'article 75 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit, qu'à l'expiration du congé parental, la réintégration du fonctionnaire détaché se fait dans la collectivité ou l'établissement d'accueil.

Il reste cependant lié à sa collectivité ou établissement public où il poursuit sa carrière de manière « fictive ».

## Durée

Le détachement de **courte durée** ne peut excéder **6 mois** (ce délai peut être porté à 1 an en cas de détachement dans les territoires d'Outre Mer ou à l'étranger).

Réintégration de droit dans le cadre d'emplois et réaffectation dans l'emploi que le fonctionnaire occupait avant son détachement, il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables (article 67 de la Loi du 26 janvier 1984).

Le détachement de **longue durée** ne peut excéder **cinq ans** et est renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans, sous réserve des dispositions de l'article 11-1 du décret n°86-68.

Le détachement de **longue durée** prononcé aux 1°, 2° et 4° de l'article 2 du décret n°86-68 ne peut être renouvelé, au-delà d'une période de cinq ans, que si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposé dans le corps ou cadre d'emplois concerné en application de l'article 13 bis de la loi 83-634.

### ◆ Sauf :

Il ne peut être renouvelé qu'à titre exceptionnel et pour une seule période de cinq ans pour le cas suivant :

### **Extrait du décret 86-68 du 13 janvier 1986 - art.2 11° :**

*11° « 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 entrant dans le cadre fixé par le comité interministériel de la recherche scientifique et technique institué 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 trois dernières années, soit à exercer un contrôle sur l'entreprise, soit à participer à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle. »*

## Demande et renouvellement

Elle doit être faite par écrit par le fonctionnaire. Elle précise la nature et la durée du détachement, ainsi que l'administration, l'organisme ou l'autorité de détachement, ou bien l'objet du détachement selon le cas.

Il conserve le maintien de ses droits à avancement et à retraite.

La collectivité d'accueil doit saisir la CAP (sauf détachement de droit).

Le fonctionnaire aura deux carrières indépendantes l'une de l'autre

- administration d'origine
- administration d'accueil

Après 5 ans de détachement, une proposition d'intégration doit être faite à l'agent détaché. Lors de l'intégration ou du renouvellement du détachement de l'agent sont pris en compte les avancements les plus favorables obtenus dans sa double carrière.

## Modalités de classement

Le détachement dans le cadre d'emplois, est prononcé 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.

Lorsque le cadre d'emplois d'origine 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 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 moyenne ou, le cas échéant, maximale 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.

Les fonctionnaires placés en position de détachement dans un cadre d'emplois concourent pour les avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce cadre d'emplois.

## Déroulement de carrière : avancement

Le fonctionnaire poursuit deux carrières en parallèle et indépendantes :

### ◆ Carrière dans le cadre ou l'emploi d'origine

L'avancement nécessaire dans l'emploi d'origine d'échelon et l'avancement de grade s'effectuent dans les mêmes conditions que celles nécessaires dans l'emploi d'origine.

### ◆ Carrière dans le cadre ou l'emploi d'accueil

Tous les statuts particuliers des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale prévoient que, les fonctionnaires détachés dans le (présent) cadre d'emplois concourent pour l'avancement de grade et d'échelon avec l'ensemble des fonctionnaires territoriaux de ce cadre d'emplois s'ils justifient dans leur ancien corps, cadre d'emplois ou emploi, d'une durée de service au moins équivalente à celle qui est exigée des fonctionnaires territoriaux pour parvenir au grade et à l'échelon qui leur est attribué dans leur emploi de détachement.

## Déroulement de carrière : promotion interne

---

Dans le cadre d'emplois d'accueil, il bénéficie des mêmes droits à la promotion interne que les autres fonctionnaires, quand bien même le statut particulier contiendrait des dispositions contraires à ce principe (art. 14 loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

## Rémunération

---

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

- ◆ **Dérogation** : Toutefois, pour un fonctionnaire, la rémunération qu'il détenait dans son dernier emploi peut être maintenue si elle est plus favorable. (Article 8 du décret n°87-1004 et QR AN n°33629 du 01/01/1996)

### Les collaborateurs de cabinet :

- leur traitement indiciaire ne peut en aucun cas excéder 90% du traitement correspondant à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction ou l'indice terminal du grade administratif occupé par un fonctionnaire le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement
- le montant des indemnités ne peut excéder 90% du montant maximum du régime indemnitaire voté par l'assemblée délibérante de la collectivité servi soit à l'emploi fonctionnel administratif de direction, soit à l'emploi du grade administratif le plus élevé de la collectivité.

## Temps partiel

---

Le fonctionnaire peut exercer ses fonctions à temps partiel. Dans ce cas, l'autorité d'origine doit être informée du début et de la fin de la période à temps partiel.

## Droit à pension

---

Le fonctionnaire territorial reste affilié à la CNRACL.

Le fonctionnaire détaché verse les cotisations CNRACL basées sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

L'organisme auprès duquel le fonctionnaire territorial est détaché est redevable envers la CNRACL d'une contribution.

## Protection sociale

---

Le fonctionnaire détaché est soumis au régime de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité) dont relève l'emploi d'accueil.

## Notation

### ◆ Détachement de longue durée :

La notation ou l'entretien professionnel est effectuée par le chef de service auprès duquel il est détaché et transmise à l'administration d'origine.

### ◆ Détachement de courte durée :

Une appréciation sur l'activité de l'agent est effectuée par le chef de service auprès duquel il est détaché et transmise à l'administration d'origine.

## Régime disciplinaire

Le fonctionnaire détaché reste soumis au pouvoir disciplinaire de l'autorité d'origine qui peut ainsi infliger à l'agent une sanction disciplinaire à la suite d'une faute commise dans son emploi de détachement.

L'autorité de détachement peut également sanctionner l'agent dans la mesure où la sanction ne nécessite pas la consultation du conseil de discipline car seul le conseil de discipline de la collectivité d'origine est compétent pour statuer.

Enfin, si l'autorité de détachement estime que l'agent mérite une sanction plus sévère que celle qui lui a été infligée, elle peut mettre fin au détachement de l'agent et donc le remettre à disposition de l'autorité d'origine. En effet, l'article 10 du décret du 13 janvier 1986 précise qu'une faute grave permet de mettre fin immédiatement au détachement.

## Réintégration

(art. 67 de la loi 84-53)

Le fonctionnaire 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 – s'il refuse, il est placé en disponibilité d'office.

- Quand il n'y a pas d'emploi vacant, il est maintenu en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité d'origine,
- Au terme de ce délai, s'il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade
  - Le fonctionnaire de Catégorie A+ prise en charge par le CNFPT
  - Le fonctionnaire de Catégorie A prise en charge par le CDG
  - Le fonctionnaire de Catégorie B/C prise en charge par le CDG

*Article 97 de la Loi 24 janvier 1986 (résumé) : pendant la période de prise en charge, l'intéressé est placé sous l'autorité du CNFPT ou CDG, et est soumis à tous les droits et obligations attachés à sa qualité de fonctionnaire, il reçoit la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Pendant ce période, le centre peut lui confier des missions, y compris dans le cadre d'une mise à disposition réalisé dans les conditions prévues aux articles 61 et 62, et lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade. La rémunération nette perçue par le fonctionnaire pris en charge est réduite du montant des rémunérations nettes perçues à titre de cumul d'activités.*

*Pour les collectivités ou établissements affiliés au CDG, depuis 3 ans, cette contribution est égale pendant les 2 premières années à une fois et demie le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. La contribution est égale à une fois le montant pendant la 3ème année et au ¼ de ce montant au-delà des trois premières années.*

*Pour les collectivités ou établissements non affiliés au CDG, la contribution est égale pendant les 2 premières années à 2 fois le montant constitué par les traitements bruts versés au fonctionnaire augmentés des cotisations sociales afférentes à ces traitements. Elle est égale à ce montant pendant les 2 années suivantes et au ¼ de ce montant au-delà des 4 premières années.*

La prise en charge cesse après trois refus d'offre d'emploi située dans le département.

## Fin du détachement

### Fin du détachement :

#### ◆ avant le terme prévu

##### • Soit à l'initiative de la collectivité d'accueil :

- Pour des raisons de service (suppression d'emploi),
- Pour des raisons prises en considération de la personne (insuffisance professionnelle)
- Pour des motifs disciplinaires.

Dans le cas où la décision émane de la collectivité d'accueil pour une cause autre que la faute grave et qu'il ne peut être réintégré, l'intéressé continu d'être rémunéré par l'accueillant. (QE / 1914 du 22/08/2002).

##### • Soit à l'initiative de la collectivité ou l'établissement d'origine :

La décision doit être motivée et un poste correspondant au grade de l'agent doit être vacant. La collectivité d'accueil devra prendre un acte de fin anticipée de détachement par un arrêté radiant de ses effectifs l'agent détaché.

##### • Soit à l'initiative de l'intéressé lui-même :

**S'il y a un poste**, l'agent est obligatoirement réintégré, sinon il est maintenu en disponibilité sans rémunération jusqu'au terme initialement prévu (articles 10 et 18 du décret n°86-68).

Il ne peut bénéficier des **allocations chômage** compte tenu de la privation volontaire de son emploi de détachement (QE AN n°69222 du 5 juillet 2005).

- ◆ **Au terme de la date initialement prévue de la fin du détachement et bien qu'aucun emploi ne soit vacant, la collectivité le maintient en surnombre pour un an au maximum, avant qu'il soit, le cas échéant, pris en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT (article n°67 de la Loi n°84-53).**

#### ◆ Pour faute grave (art.10 du décret n°86-68)

L'agent dont le détachement est interrompu pour **faute est réintégré dans sa collectivité d'origine**, la demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins trois mois avant la date effective de cette remise à disposition.

**Sauf dans le cas de faute grave** commise dans l'exercice des fonctions, l'agent est alors **remis** à la disposition de sa **collectivité d'origine, sans délai**. Il est placé en disponibilité.

Lorsque La décision est prise en considération de la personne, elle ne peut être prononcée sans que l'agent ait été mis à même de demander **communication de son dossier**, aucune disposition n'impose en revanche qu'il soit informé de la possibilité de se faire assister par un conseil (CE 8 décembre 2008 n°311464).

**La suspension** ne peut être prononcée que par la collectivité d'accueil (CE 29 janvier 1988 n°58152).

**Faute d'emploi vacant**, le fonctionnaire cesse d'être rémunéré jusqu'au terme du détachement initialement fixé, mais conserve ses droits à l'avancement et à la retraite sous réserve de l'appréciation du juge administratif (QE du Sénat n°1914 du 22 août 2002). Par ailleurs, l'agent qui est alors en disponibilité et involontairement privé d'emploi, devrait bénéficier sous réserve de l'appréciation du juge, des allocations chômage (QE AN n°69222 du 5 juillet 2005)

Au terme de la date initialement prévue de la fin du détachement et bien qu'aucun emploi ne soit vacant, la collectivité le maintien en surnombre pour un an au maximum, avant qu'il soit, le cas échéant, pris en charge par le Centre de gestion ou le CNFPT.

◆ **Fin normale du détachement :**

En l'absence de renouvellement ou d'intégration, l'agent est réintégré dans son corps d'origine ou cadre d'emplois d'origine.

L'administration d'origine n'a pas à consulter la CAP du corps auquel appartient l'agent avant de le réintégrer.

Il n'est pas nécessaire de présenter une demande de réintégration, celle-ci est de droit en l'absence de renouvellement ou d'intégration.

- **En cas de détachement de courte durée (- de 6 mois)**, le fonctionnaire est obligatoirement réaffecté dans l'emploi qu'il occupait avant son détachement.
- **En cas de détachement de longue durée (+ de 6 mois)**, le fonctionnaire est réaffecté dans l'emploi qu'il occupait avant son détachement ou alors dans un autre emploi relevant de la même collectivité ou du même établissement public, que son grade lui donne vocation à occuper.

Lors de sa réintégration il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans le cadre d'emplois de détachement si ce classement est plus favorable. (Article 45 de la Loi n°84-53)

Si aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est, à l'issue de son détachement, maintenu en surnombre et pris en charge selon les dispositions établies par l'article 97 de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984.