



Position statutaire

LE DETACHEMENT

REFERENCES JURIDIQUES

- *Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,*
- *Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,*
- *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,*
- *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.*

PRINCIPE

L'accès des fonctionnaires territoriaux, des fonctionnaires de l'Etat et des fonctionnaires hospitaliers aux 2 autres fonctions publiques, ainsi que leur mobilité au sein de chacune de ces 3 fonctions publiques, constituent des **garanties fondamentales de leur carrière**. Cette mobilité peut s'effectuer par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe.

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.

A NOTER : La présente fiche ne traite pas du détachement sur emploi fonctionnel

SOMMAIRE

A. LES PREALABLES AU DETACHEMENT	2
1. LES CAS DE DETACHEMENT	2
2. LES AGENTS CONCERNES	3
3. LES CONDITIONS DU DETACHEMENT	4
B. LA PROCEDURE.....	5
1. LA DEMANDE DE DETACHEMENT	5
2. LA DECISION DE L'AUTORITE TERRITORIALE.....	5
3. LA DUREE DU DETACHEMENT	6
C. LA SITUATION DE L'AGENT	7
1. LES REGLES DE CLASSEMENT	7
2. LA CARRIERE	8
3. LA REMUNERATION	8
4. LA RETRAITE	9
D. LA REINTEGRATION	10
1. LA REINTEGRATION ANTICIPEE	10
2. LA REINTEGRATION AU TERME DU DETACHEMENT.....	11
E. L'INTEGRATION APRES DETACHEMENT	12
F. LE DETACHEMENT D'OFFICE - NOUVEAU – DATE D'APPLICATION AU 14 JUIN 2020.....	13
1. LES AGENTS CONCERNES	13
2. LA PROCEDURE.....	14
a) <i>La décision de l'autorité territoriale.....</i>	<i>14</i>
b) <i>La durée du détachement.....</i>	<i>14</i>
3. LA SITUATION DE L'AGENT	15
a) <i>La carrière.....</i>	<i>15</i>
b) <i>La rémunération.....</i>	<i>15</i>
4. LA FIN DU DETACHEMENT	15
a) <i>En cas de mutation</i>	<i>15</i>
b) <i>En cas de nouveau détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental.....</i>	<i>16</i>
c) <i>En cas de radiation à la demande de l'agent.....</i>	<i>16</i>
d) <i>En cas de licenciement</i>	<i>16</i>
e) <i>En cas de rupture du contrat.....</i>	<i>16</i>
f) <i>Au terme du contrat.....</i>	<i>17</i>
CAS PRATIQUES (SITUATIONS LES PLUS FREQUENTES) :	2

A. Les préalables au détachement

1. Les cas de détachement

❖ 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**
- 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
- pour **accomplir un mandat local** dans les cas prévus par le CGCT (les autres mandats dont le détachement n'est pas accordé de droit)
- 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.

- ▶ Article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé
- ▶ Question écrite n° 02592 du 26 septembre 2002

❖ Détachements de droit

- **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
- **pour exercer un mandat syndical.**
 - ▶ *Article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*
 - ▶ *Question écrite n° 11901 du 4 septembre 2018*

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

❖ Autres cas de détachement

- détachement dans un emploi de **collaborateur de cabinet**
- détachement sur **emploi fonctionnel** (cf. : *fiche dédiée disponible sur le site du CDG 35*)
- **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)

2. Les agents concernés

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent prétendre à un détachement.

Les fonctionnaires à temps complet	peuvent prétendre à l'ensemble des cas de détachement.
Les fonctionnaires à temps non complet intégrés (<i>temps de travail supérieur ou égal à 50%</i>)	peuvent être placés en position de détachement que : <ul style="list-style-type: none"> - s'ils occupent un seul emploi à temps non complet <li style="text-align: center;">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. <p>▶ <i>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</i></p>
Les fonctionnaires à temps non complet non intégrés (<i>temps de travail inférieur à 50%</i>)	peuvent être mis en position de détachement que lorsque : <ul style="list-style-type: none"> - le détachement intervient de plein droit - en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire. <p>▶ <i>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</i></p>

Les Ressortissants Européens	<p>peuvent accéder à tous les cadres d'emplois, sous réserve des dispositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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).</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Article 5 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée ▶ Articles 4 et 6 du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française
-------------------------------------	--

3. 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, nonobstant l'absence de disposition ou toute 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 : échelle 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.

- **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 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.

- ▶ Article 13 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- ▶ 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

B. La procédure

1. 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 (à l'exception du 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).

- ▶ Article 3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

Exception : Le détachement d'office, en application de l'article 76 de la loi Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, est le seul cas de détachement imposé au fonctionnaire par l'autorité territoriale.

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.

A NOTER : Il est recommandé aux agents, de transmettre leur demande écrite de détachement 3 mois avant la date de début du détachement.

2. 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**. Son silence gardé pendant 2 mois à compter de la réception de la demande vaut acceptation de cette demande.

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.

- ▶ Article 14 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

La nécessité de service repose seulement sur des raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service où l'agent exerce ses fonctions, pourront être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande au terme d'une durée de 3 mois de préavis. En cas de contentieux, il appartient à l'autorité territoriale de rapporter la preuve du caractère indispensable de la présence de l'agent dans les services pour justifier que ce dernier ne soit pas autorisé à poursuivre sa carrière dans un autre cadre.

- ▶ 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

A NOTER : La Haute Autorité est chargée d'apprécier la compatibilité d'une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise ou un organisme privé, avec les fonctions effectivement exercées au cours des 3 années précédant le début de cette activité par un agent placé ou devant être placé en détachement. L'administration peut saisir la Haute Autorité, uniquement au terme de la procédure suivante :

1. un contrôle déontologique de la part de l'autorité territoriale
2. en cas de doute sérieux, l'autorité territoriale doit saisir le référent déontologue
3. si l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité territoriale doit saisir la Haute Autorité.

Pour les détachements auprès d'un Etat étranger, de l'administration d'une collectivité publique ou d'un établissement public en dépendant, auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou auprès d'un organisme d'intérêt général à caractère international, une ampliation des décisions de détachement, de renouvellement ou de révocation de détachement est adressée par l'autorité territoriale au ministre chargé des relations extérieures ou de la coopération.

▶ Article 5 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

A NOTER : Les détachements prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020, ne sont plus soumis à l'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

3. La durée du détachement

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

▶ Articles 8 et 9 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

A NOTER : les dispositions législatives et réglementaires ne prévoient pas de durée minimale de détachement.

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 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 <u>pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national</u>	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.

▶ Article 9 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

A NOTER : Dans le cas d'un détachement pour accomplir un mandat local, aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise l'administration à détacher l'agent pour la durée du mandat, quelle que soit la durée de ce dernier. Dans le cas où le mandat dépasse la durée maximale de 5 ans, il convient de détacher l'agent pour une durée de 5 ans, puis de renouveler ce dernier pour le temps restant à courir jusqu'à la fin du mandat.

C. La situation de l'agent

Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou du cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés.

► Article 14 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée

1. Les 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 terminal de son grade d'origine
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	
Renouvellement de détachement	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	

► Article 11-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

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

2. 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.

- ▶ Article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée
- ▶ Article 14 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée

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.

- ▶ Article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée

A NOTER : 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.

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.

Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne en application de l'article 39 de la loi n° 84-53 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. On parle alors de « **double détachement** ».

- ▶ Article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée

EXEMPLE : un fonctionnaire titulaire d'un grade du cadre d'emplois des attachés territoriaux, détaché sur un emploi fonctionnel et lauréat de l'examen professionnel d'administrateur au titre de la promotion interne, peut, tout en restant détaché sur son emploi fonctionnel, être détaché dans le grade d'administrateur en qualité de stagiaire.

3. 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.

A NOTER : l'agent détaché ne peut prétendre au bénéfice du maintien de son régime indemnitaire ou de sa NBI au titre de son grade d'origine.

4. 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
Détachement (en tant que titulaire ou stagiaire) sur un emploi conduisant à pension CNRACL ou RPCMR (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
Détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension CNRACL ou RPCMR (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
Détaché pour exercer un mandat local ou un mandat syndical	CNRACL et régime de détachement quand il s'agit d'occuper une fonction publique élective	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	Le fonctionnaire continue d'acquiescer des droits à la CNRACL. <u>Retenue</u> : Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi d'origine, compte tenu des avancements éventuels obtenus durant le détachement <u>Contribution</u> : l'employeur est exonéré du paiement de la contribution	Versement de la retenue par l'employeur d'origine, avec remboursement par l'employeur d'accueil
Détachement auprès d'un député ou d'un sénateur	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	Employeur d'origine, avec remboursement par l'employeur d'accueil
Détachement au titre de la coopération culturelle, scientifique ou technique sur un emploi conduisant à pension CNRACL ou RPCMR	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	Employeur d'origine avec remboursement par l'agent pour la part salariale et par le Ministère des Affaires Etrangères pour la part patronale.
Détachement au titre de la coopération culturelle, scientifique ou technique sur un emploi ne conduisant pas à pension CNRACL ou RPCMR	CNRACL	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi de détachement	
Détaché auprès d'une administration ou d'un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'organismes internationaux	En principe, l'affiliation à la CNRACL est suspendue. Toutefois, 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 : <u>Retenue</u> : traitement indiciaire brut afférent à l'emploi d'origine <u>Contribution</u> : 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	
Détaché sur un emploi d'Etat en qualité de stagiaire ou titulaire (depuis 1 ^{er} janvier 2018)	CNRACL	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	- Versement des cotisations au régime d'origine par l'employeur d'accueil - Déclaration des cotisations au régime d'origine 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
Détaché sur un emploi territorial ou hospitalier en qualité de stagiaire ou titulaire (depuis 1 ^{er} janvier 2018)	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
Détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension CNRACL ou de l'Etat (contractuel, organisme privé, collaborateur de cabinet)	Pensions civiles et militaires de l'Etat	Sans objet	Traitement indiciaire brut afférent à l'emploi d'origine	Employeur d'accueil

- ▶ Articles 65, 65-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée
- ▶ Articles 5-V et 6 du décret n° 2007-173 du 7 février 2017 relatif à la CNRACL
- ▶ Article 5 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL

Pour les fonctionnaires d'Etat dont le détachement ou le renouvellement de détachement prend effet **au 1er janvier 2020**, le taux de contribution employeur due au régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'Etat (pension civile et militaire) est **fixé à hauteur du taux de contribution CNRACL** dont sont redevables les collectivités au titre des fonctionnaires territoriaux.

- ▶ Décret n° 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixant le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers

D. La réintégration

1. La réintégration anticipée

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	
	Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent	Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent	Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent	Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent
<p>Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Réintégration sur l'emploi vacant</p>	<p>Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Réintégration sur cet emploi</p>	<p>Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent</p> <p style="text-align: center;">↓</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 style="text-align: center;">↓</p> <p>Réintégration sur cet emploi</p>	<p>Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent</p> <p style="text-align: center;">↓</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>

A NOTER : 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.

- ▶ Article 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée
- ▶ Article 10 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

En cas de 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, il peut être mis fin au détachement à la demande du ministre chargé de la recherche.

- ▶ Article 11 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

2. La réintégration au terme du détachement

Détachement de courte durée ou détachement pour l'accomplissement d'un stage en cas de refus de titularisation	Détachement de longue durée	
<p>Poste antérieurement occupé vacant</p>  <p>Réintégration <u>obligatoire</u> sur l'emploi d'origine</p> <p><i>(Pour rappel : un fonctionnaire en détachement pour stage ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son emploi de détachement. Durant son stage, son remplacement est possible uniquement par un agent contractuel)</i></p>	<p>Existence d'un poste vacant correspondant au grade de l'agent</p>  <p>Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine dès la <u>première vacance ou création d'emploi</u> correspondant au grade de l'agent. Il est tenu compte du grade et de l'échelon atteint par l'agent dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables. En cas de refus par l'agent de l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office (sans rémunération, ni ARE) dans l'attente de la vacance d'un poste, pour une durée maximale de 3 ans. 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 le droit à pension, licencié.</p>	<p>Absence de poste vacant correspondant au grade de l'agent</p>  <p>Maintien en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité d'origine. Si, au terme de ce délai, l'agent ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, il est pris en charge par l'organisme compétent (CDG pour les Cat A/B/C et CNFPT pour les Cat A+). Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine.</p> <p><i>Application de l'article 97 de la loi n° 84-53</i></p>

Lorsque l'agent était détaché auprès d'une personne physique ou auprès d'une administration d'un Etat membre de la Communauté européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, il est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. Lorsque cet emploi n'est pas vacant, le fonctionnaire est réintégré dans les conditions exposées ci-dessous (réintégration au terme du détachement - absence de poste vacant). Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans son emploi d'origine.

- ▶ Article 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée
- ▶ Articles 8 et 20 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière.

- ▶ Article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée

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.

❖ Classement lors de 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 : 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.

E. 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.

- ▶ *Article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée*

A NOTER : 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-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.

- ▶ *Article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée*
- ▶ *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*

A NOTER : Il est recommandé de faire une proposition d'intégration 3 mois avant la fin du détachement.

A NOTER : Les intégrations prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2020, ne sont plus soumises à l'avis préalable de la Commission Administrative Paritaire (CAP).

❖ 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 corps ou le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire est intégré après détachement.

▶ Article 11-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

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

F. Le détachement d'office **NOUVEAU** - date d'application au 14 juin 2020

L'article 76 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure un nouveau cas de détachement prononcé 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. Les 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 fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert relève, si son emploi est susceptible d'être supprimé, des dispositions de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée, à savoir maintien en surnombre pendant un an, puis prise en charge par le CDG ou le CNFPT.

▶ Articles 15 et 15-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

1. Les agents concernés

Le détachement d'office concerne uniquement les fonctionnaires titulaires.

Situation des agents n'ayant pas la qualité de fonctionnaire titulaire	
L'AGENT STAGIAIRE	En l'absence de dispositions spécifiques, le fonctionnaire stagiaire ne peut faire l'objet d'un détachement d'office. Ainsi, les fonctionnaires stagiaires en cours de stage au moment du transfert sont licenciés pour suppression d'emploi, sans obligation de reclassement. Ils peuvent prétendre, sous réserve des conditions d'octroi, aux allocations de retour à l'emploi (ARE). Cependant, l'organisme d'accueil pourrait proposer à l'ancien stagiaire licencié, un CDD ou CDI de droit privé.
L'AGENT CONTRACTUEL	En application de l'article L. 1224-3-1 du code du travail, les contractuels sont transférés d'office vers l'organisme d'accueil. 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.

2. La procédure

a) La décision de l'autorité territoriale

Le détachement est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire intéressé.

- ▶ *Article 15 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

A NOTER : la procédure de détachement d'office en cas d'externalisation est une faculté laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale. Elle peut librement décider de recourir au détachement d'office ou à la mutation interne des fonctionnaires vers d'autres services de la collectivité.

A NOTER : Le fonctionnaire ne peut pas refuser le détachement.

A NOTER : 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.

- ▶ *Article 15-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

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.

- ▶ *Article 15-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

A NOTER : Le détachement d'office n'étant pas prononcé à la demande de l'agent, l'autorité territoriale procède aux contrôles déontologiques sans qu'il soit nécessaire qu'une demande en ce sens lui soit adressée par l'intéressé.

b) La durée du détachement

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**.

- ▶ *Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée*
- ▶ *Article 15 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

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.

- ▶ *Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée*
- ▶ *Article 15-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

3. La situation de l'agent

a) La carrière

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.

▶ *Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée*

A NOTER : Durant son détachement le fonctionnaire bénéficie des avancements d'échelon au sein de son cadre d'emplois d'origine.

b) La rémunération

Le contrat de travail de l'agent comprend une rémunération au moins égale à la rémunération antérieurement versée par l'administration, l'établissement public ou la collectivité d'origine et qui ne peut être inférieure à celle versée pour les mêmes fonctions aux salariés de la personne morale de droit privé ou aux agents de la personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial.

▶ *Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée*

La rémunération du fonctionnaire détaché d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

⇒ Soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au titre des 12 derniers mois précédant la date de début de son détachement. Toutefois, sont exclus de la rémunération brute versée au titre de l'année antérieure :

- les indemnités représentatives de frais
- les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation ou à la mobilité géographique
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi

⇒ Soit à 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.

▶ *Article 15-4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

A NOTER : Le fonctionnaire bénéficiant d'un avancement durant son détachement d'office ne bénéficie pas d'une revalorisation de sa rémunération au sein de son organisme d'accueil.

4. La fin du détachement

a) En cas de mutation

Le fonctionnaire peut demander, sous réserve de respecter un délai de prévenance de l'organisme d'accueil qui ne peut être inférieur à 1 mois, à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administration publique.

- ▶ *Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée*
- ▶ *Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

b) En cas de nouveau détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental

Le fonctionnaire peut, sur sa demande, mettre fin à son détachement d'office pour solliciter un nouveau détachement, une disponibilité ou un congé parental.

- ▶ Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

A NOTER : A l'issue du nouveau détachement, disponibilité ou congé parental, si l'agent sollicite sa réintégration auprès de sa collectivité d'origine, il sera fait application des conditions de réintégration de la dite position.

c) En cas de radiation à la demande de l'agent

Le fonctionnaire peut, à tout moment et sur sa demande, solliciter sa radiation des cadres. Dans ce cas, sauf s'il est à moins de 2 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, le fonctionnaire perçoit une indemnité versée en une fois par son administration d'origine.

Montant de l'indemnité = 1/12ème de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de radiation des cadres X le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration (dans la limite de 24 fois 1/12^{ème} de sa rémunération brute annuelle)

Pour la détermination de la rémunération brute annuelle, sont exclues :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais
- les majorations et indexations relatives à une affection outre-mer
- l'indemnité de résidence à l'étranger
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation et à la mobilité géographique
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi

- ▶ Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée
- ▶ Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

d) En cas de licenciement

L'organisme d'accueil peut prononcer le licenciement du fonctionnaire détaché d'office. Dans ce cas, il est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi du 16 janvier 1984 susvisée.

Le licenciement prononcé à l'encontre du fonctionnaire n'ouvre pas droit à une indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. L'organisme d'accueil informe l'administration du licenciement du fonctionnaire 3 mois avant la date effective de celui-ci.

- ▶ Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée
- ▶ Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

A NOTER : Le code du travail prévoit qu'un salarié en CDI peut être licencié pour un motif personnel (insuffisance professionnelle, inaptitude physique, perte de confiance, faute professionnelle ...) ou pour un motif économique.

e) En cas de rupture du contrat

Le fonctionnaire peut rompre son contrat à durée indéterminée sur lequel il est détaché, sans pour autant solliciter son placement en disponibilité, en détachement ou en congé parental. La rupture du contrat peut également se faire d'un commun accord entre le fonctionnaire et l'organisme d'accueil. Dans ce cas, l'intéressé est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, dans les conditions de l'article 97 de la loi n°84-53 du 16 janvier 1984 susvisée.

- ▶ Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée
- ▶ Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé

A NOTER : Le code du travail prévoit qu'un CDI peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.

f) Au terme du contrat

Au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat, le fonctionnaire opte pour :

- sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre, en application de l'article 97 de la loi n° 84-53 du 16 janvier 1984 susvisée
- son placement dans une autre position conforme à son statut (disponibilité, congé parental, détachement)
- sa radiation des cadres sur décision de son administration d'origine. Dans ce cas, le fonctionnaire perçoit, sauf s'il est à moins de 2 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, une indemnité qui lui est versée en une fois par son administration d'origine. (*cf. : calcul de l'indemnité en cas de radiation à la demande de l'agent*)

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

- ▶ *Article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 susvisée*
- ▶ *Article 15-5 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 susvisé*

Cas pratiques (situations les plus fréquentes) :

SITUATION D'ORIGINE	SITUATION D'ACCUEIL ENVISAGEE	POSSIBILITE DE DETACHEMENT OU D'INTEGRATION DIRECTE (OUI/NON)
Adjoint technique (échelle C1) Titulaire du CAP Petite Enfance	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe (échelle C2)	NON Malgré la détention du CAP Petite Enfance, ce changement ne peut être opéré considérant que l'agent est titulaire d'un grade de l'échelle C1 alors que le premier grade du cadre d'emplois des ATSEM relève de l'échelle C2. L'équivalence de grade n'est pas respectée.
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (échelle C2) Titulaire du CAP Petite Enfance	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe (échelle C2)	OUI L'agent est titulaire du diplôme requis et équivalence de grade.
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (échelle C2) Ne possède pas le CAP Petite Enfance	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe (échelle C2)	NON Car l'agent ne justifie pas du diplôme requis.
Adjoint technique (échelle C1)	Adjoint d'animation (échelle C1)	OUI Equivalence de grade.
Adjoint administratif (échelle C1)	Gardien-Brigadier de police municipale (échelle C2)	NON Car l'agent est titulaire d'un grade de l'échelle C1 alors que le premier grade du cadre d'emplois des agents de police municipale relève de l'échelle C2. L'équivalence de grade n'est pas respectée
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (échelle C2)	Gardien-Brigadier de police municipale (échelle C2)	OUI Cette mobilité est possible sous réserve que les agents aient obtenu préalablement l'agrément du procureur de la République et du préfet ainsi que l'assermentation ET ils ne peuvent exercer les fonctions d'agent de police municipale qu'après avoir suivi la formation d'une durée de six mois.
Attaché	Ingénieur	NON Ce changement ne peut être opéré considérant que le niveau entre ces deux cadres d'emplois n'est pas comparable au vu des conditions de recrutement (attaché : licence ou autre titre ou diplôme de niveau II ≠ ingénieur : diplôme d'ingénieur ou diplôme d'architecte ou d'un autre diplôme scientifique ou technique sanctionnant une formation Bac + 5)
Ingénieur	Attaché	OUI Equivalence de grade et niveau de recrutement au grade d'ingénieur supérieur à celui d'attaché.
Educateur de Jeunes Enfants Assistant Socio-Educatif	Attaché	NON Ce changement ne peut être opéré considérant que les conditions de recrutement par la voie de la promotion interne ne sont pas comparables (attaché : promotion interne vers Administrateur (Cat A+) // EJE/ASE : promotion interne vers Conseiller Socio-éducatif (Cat A)). De plus, les missions définies par les statuts particuliers ne sont pas comparables (attaché : fonctions d'encadrement // EJE/ASE : fonctions de coordination des équipes)
Professeur des écoles de classe normale	Attaché	OUI Conditions de recrutement comparables