

LE DÉTACHEMENT DU FONCTIONNAIRE DE L'ÉTAT

De quoi s'agit-il ?

Le détachement est une des quatre positions dans laquelle un fonctionnaire de l'État peut être placé, les autres positions étant l'activité, la disponibilité et le congé parental. C'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son corps d'origine, continue à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Qui est concerné ?

Tous les fonctionnaires de l'État.

Quels sont les détachements possibles ?

Le détachement d'un fonctionnaire de l'État ne peut avoir lieu que dans l'un des cas limitativement énumérés par [l'article 14](#) du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions.

À noter :

D'une part, le détachement d'un fonctionnaire, quel que soit le versant de la Fonction publique auquel il appartient (un fonctionnaire de l'État par ex.), dans l'un de ses 2 autres versants (la Fonction publique territoriale ou la Fonction publique hospitalière), représente un des moyens par lequel peut s'exercer la mobilité des fonctionnaires entre ces 3 versants. Les conditions de ce détachement sont précisées par les articles [L511-4](#) et [L513-9](#) du CGFP. Pour mémoire, cet accès aux deux autres versants de la Fonction publique, ainsi que cette mobilité au sein de chacun des trois versants, qui constituent des garanties fondamentales de la carrière du fonctionnaire de l'État, peut aussi s'exercer par la voie de l'intégration directe, de la mise à disposition (MAD) ou de la position normale d'activité (PNA) ; voir, à leur sujet, la fiche « *La position d'activité du fonctionnaire de l'État* ».

D'autre part, s'agissant du **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 les conditions prévues aux articles [L441-1](#) à [L441-9](#) du CGFP ; voir la fiche qui lui est spécifiquement consacrée.

Quels sont les détachements de droit ?

Si les détachements sont accordés sous réserve des nécessités de services, certains sont accordés de plein droit. Il s'agit des fonctionnaires détachés pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement, un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement européen ou qui cessent d'exercer leur activité professionnelle pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le Code général des collectivités territoriales. Il en est de même pour les fonctionnaires qui bénéficient d'un détachement pour stage ou période de scolarité en vue de leur titularisation dans un emploi de fonctionnaire ou pour la préparation à un concours pour accéder à l'un de ces emplois. Enfin, le détachement du fonctionnaire pour exercer un mandat syndical est aussi de droit.

Qui demande le détachement et dans quelles conditions est-il prononcé ?

Le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire. Sauf dérogation et d'une manière générale, tout détachement est prononcé par arrêté du ministre dont relève le fonctionnaire et, le cas échéant, du ministre auprès duquel il est détaché.

Il 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 corps 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 un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine. En clair, le « principe du plus favorable », s'agissant du classement indiciaire du fonctionnaire, s'applique lorsqu'est prononcé son détachement.

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

Quelle est la durée du détachement et de son renouvellement ?

Le détachement est de courte ou de longue durée.

Le détachement de courte durée ne peut excéder 6 mois (1 an pour les personnels détachés pour servir dans les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger) ni faire l'objet d'aucun renouvellement. À l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

Le détachement de longue durée ne peut excéder 5 ans. Il peut toutefois être renouvelé par périodes n'excédant pas 5 ans. Le détachement dans un autre versant de la Fonction publique ne peut être renouvelé, au-delà de 5 ans, que si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est obligatoirement proposée dans le corps ou le cadre d'emplois concerné. Le Conseil d'État (arrêt n° 371098 du 19 septembre 2014) précise que l'administration est tenue de proposer au fonctionnaire son intégration dans le corps ou le cadre d'emplois dans lequel il est détaché à l'expiration d'une période continue de 5 ans, sans attendre la fin de la période de son détachement, dès que ce délai est dépassé.

Comme lorsque le détachement est prononcé (*voir question précédente*) ou renouvelé, ou comme lors de sa réintégration (*voir plus loin*), le « principe du plus favorable » s'agissant du classement indiciaire du fonctionnaire, s'applique en cas d'intégration dans le corps de détachement.

Un détachement peut-il être interrompu ?

Tout détachement est révocable.

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé, soit à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine. Dans le premier cas, le fonctionnaire continue, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, dans son administration d'origine.

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé. Il cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement. Il est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade.

En tout état de cause, le Conseil d'État (arrêt n° 380433 du 21 octobre 2016) précise que l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme fixé. Toutefois, elle est tenue de faire droit à toute demande en ce sens formulée par l'agent ou par l'administration d'accueil.

À noter : le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, et qui ne peut être réintégré dans son corps d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme d'accueil jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine.

Dans quelles conditions se déroulent le renouvellement ou la réintégration ?

Le renouvellement du détachement est prononcé selon les mêmes modalités que le détachement.

3 mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine. 2 mois au moins avant le terme de la même période, l'administration ou l'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement ou, le cas échéant, sa proposition d'intégration.

À l'expiration du détachement, dans le cas où il n'est pas renouvelé par l'administration ou l'organisme d'accueil pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire est réintégré immédiatement et au besoin en surnombre dans son corps d'origine, et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Le surnombre ainsi créé doit être résorbé à la première vacance qui s'ouvrira dans le grade considéré. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement. S'il refuse le poste qui lui est assigné, il ne peut être nommé à un autre emploi que dans le cas où une vacance est ouverte.

Comme lorsque le détachement est prononcé ou renouvelé, ou comme lors de son intégration dans le corps de détachement (*voir précédemment*), le « principe du plus favorable », s'agissant du classement indiciaire du fonctionnaire, s'applique lors de sa réintégration dans son corps d'origine.

Quelles sont les règles applicables au fonctionnaire détaché ?

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnités de licenciement ou de fin de carrière. Encore récemment, dans un arrêt Cass. soc. du 31 mars 2009, n° de pourvoi 08-40.137, la chambre sociale de la Cour de cassation a censuré un arrêt qui avait accordé, à un fonctionnaire d'État détaché, puis réintégré dans son administration d'origine, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, suite à la rupture anticipée de son détachement.

Comment le fonctionnaire est-il évalué ?

Lorsque le fonctionnaire est **détaché dans le « périmètre » de la Fonction publique**, dans le cas d'un détachement de longue durée, il bénéficie d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans son organisme d'accueil. Le compte rendu de l'entretien professionnel est transmis à l'administration d'origine.

En cas de détachement de courte durée, le chef de service dont dépend le fonctionnaire détaché transmet par voie hiérarchique au ministre intéressé, à l'expiration du détachement, une appréciation sur l'activité du fonctionnaire détaché. Cette appréciation est communiquée à l'intéressé.

Lorsque le fonctionnaire est **détaché dans un organisme hors du « périmètre » de la Fonction publique**, il est évalué par son administration d'origine au vu d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique direct auprès duquel il sert. Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations.

Textes en vigueur :

CGFP : articles [L511-1](#), [L511-4](#) à [L511-8](#), [L513-1](#) à [L513-13](#), [L513-17](#) à [L513-19](#) ;

Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions : articles [14](#), [15](#), [16](#), [16-1](#), [17](#), [18](#), [19](#), [20](#), [21](#), [22](#), [23](#), [23-1](#), [24](#), [25](#), [26](#), [26-1](#), [26-2](#), [26-3](#), [26-4](#), [27](#), [28](#), [30](#), [31](#), [32](#), [33](#), [34](#).