

LE DÉTACHEMENT DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL

De quoi s'agit-il ?

Le détachement est une des quatre positions dans laquelle un fonctionnaire territorial 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 cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine, continue à bénéficier, dans ce corps, emploi ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Qui est concerné ?

Tous les fonctionnaires territoriaux.

Quels sont les détachements possibles ?

Le détachement d'un fonctionnaire territorial ne peut avoir lieu que dans l'un des cas limitativement énumérés par l'[article 2](#) du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

À noter : d'une part, le détachement d'un fonctionnaire, quel que soit le versant de la Fonction publique auquel il appartient (un fonctionnaire territorial par ex.), dans l'un de ses autres versants (la Fonction publique de l'État ou la Fonction publique hospitalière), représente un des moyens par lequel peut s'exercer la mobilité des fonctionnaires entre les 3 Fonctions publiques. Les conditions de ce détachement sont précisées par l'[article 13 bis](#) et l'[article 14](#) de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Pour mémoire, cet accès aux deux autres versants, ainsi que cette mobilité au sein de chacun des trois versants de la Fonction publique, qui constituent des garanties fondamentales de la carrière du fonctionnaire territorial, peut aussi s'exercer par la voie de l'intégration directe ou de la mise à disposition ; voir, au sujet de cette dernière, la fiche « La position d'activité du fonctionnaire territorial ».

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 au [I de l'article 15](#) de la L. 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, mentionné au 5°, b) de cet article 2 du décret n° 86-68 précité, 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 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.

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 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 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 cadre d'emplois concourent pour les avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce cadre d'emplois.

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 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 cadre d'emplois 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. Sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins 3 mois avant la date effective de cette remise à disposition.

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 noter : le fonctionnaire détaché remis à la disposition de sa collectivité ou établissement 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 ou cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme d'accueil jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.

Dans quelles conditions se déroulent le renouvellement ou la réintégration ?

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

À l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est, sauf intégration dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et 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. Lorsque le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité d'origine dans les mêmes conditions qu'en cas de suppression d'emploi prévues à l'[article 97](#) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale, à savoir que l'autorité territoriale recherche les possibilités de reclassement du fonctionnaire concerné. Si, au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge dans les mêmes conditions qu'en cas de suppression d'emploi. Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

Comme lorsque le détachement est prononcé ou renouvelé, ou comme lors de son intégration dans le cadre d'emplois de détachement (voir précédemment), le « principe du plus favorable », s'agissant du classement indiciaire du fonctionnaire, s'applique lors de sa réintégration dans son cadre d'emplois 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 (cette jurisprudence peut tout aussi bien s'appliquer au fonctionnaire territorial dans la mesure où la disposition législative invoquée par la Cour est rédigée dans des termes strictement identiques dans le statut général des fonctionnaires territoriaux ; [article 66](#) de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale), 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'autorité territoriale.

En cas de détachement de courte durée, le chef de service dont dépend le fonctionnaire détaché transmet à l'autorité territoriale, 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 bénéficie d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'organisme d'accueil. L'entretien donne lieu à un compte-rendu, transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations, et à la collectivité d'origine.

Un double détachement est-il possible ?

Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne, 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 ; il bénéficie alors d'un double détachement en vue d'accomplir un stage de formation.

Par ex., un rédacteur détaché sur un emploi de cabinet, bénéficie d'une nomination au grade d'attaché par promotion interne (voir la fiche qui lui est consacrée). Il pourra continuer à être détaché sur son emploi de cabinet tout en étant détaché pour l'accomplissement du stage avant sa titularisation au grade d'attaché. Jusqu'alors, du fait de l'interdiction du double détachement, il devait réintégrer son cadre d'emplois de rédacteur, puis être détaché pour son stage, avant de pouvoir, après titularisation en tant qu'attaché, être à nouveau détaché sur l'emploi de cabinet.

Textes en vigueur :

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : [Article 12 bis](#)

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : [Articles 64](#), [65](#), [65-1](#), [66](#), [67](#), [68](#), [68-1](#), [69](#)

Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration : [Articles 2](#), [3](#), [4](#), [5](#), [7](#), [8](#), [9](#), [10](#), [11](#), [11-1](#), [11-2](#), [11-3](#), [11-4](#), [11-5](#), [12](#), [13](#), [14](#)