




La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français 

Détachement à la demande du fonctionnaire

Vérfié le 01 janvier 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Le fonctionnaire titulaire peut être détaché à sa demande dans un autre emploi de fonction publique ou hors fonction publique. Les cas de détachement sont limitativement énumérés par décret. Le détachement peut être de courte ou de longue durée. Le fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. À la fin de son détachement, le fonctionnaire réintègre son emploi ou peut intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Fonction publique d'État (FPE)

Qui est concerné ?

Seul, un fonctionnaire titulaire peut demander un détachement.

Cas de détachement

Les cas de détachement sont limitativement énumérés par décret. Dans la majorité des cas, le détachement est accordé sous réserve des *nécessités de service*: [titleContent](#). Toutefois, il peut être accordé *de droit* dans certaines situations, c'est-à-dire que l'administration ne peut pas s'y opposer.

Détachement	Décision de l'administration
Auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État	Sous réserve des <u>nécessités de service</u> : <i>titleContent</i>
Sur un emploi d'une autre fonction publique (FPT ou FPH)	Sous réserve des nécessités de service
Pour participer à une mission de coopération en qualité d'expert technique international	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'une entreprise, d'un organisme privé ou d'une association d'intérêt général	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'une entreprise liée à l'administration par un marché public dans le cadre d'un transfert d'activités	Sous réserve des nécessités de service
Pour enseigner à l'étranger	Sous réserve des nécessités de service
Pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale (Onu, Otan, Unesco,...)	Sous réserve des nécessités de service
Pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'ONG	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'une entreprise, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour effectuer des travaux de recherche	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'un parlementaire en France ou européen français	Sous réserve des nécessités de service
En cas de reclassement pour inaptitude physique	Sous réserve des nécessités de service
Pour s'engager dans l'armée française ou dans la réserve opérationnelle	Sous réserve des nécessités de service
Auprès de l'administration d'un autre pays de <u><i>l'Espace économique européen</i></u> : <i>titleContent</i>	Sous réserve des nécessités de service
Pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi de la fonction publique ou pour suivre un cycle de préparation à un concours administratif	De droit
Pour exercer un mandat syndical	De droit
Pour occuper un emploi sur lequel la nomination est laissée à la décision du gouvernement (préfet, directeurs d'administration centrale, recteurs d'académie, etc.)	De droit
Pour exercer un mandat électif	De droit s'il s'agit d'un mandat de député, de sénateur, de parlementaire européen, de certains mandats locaux ou d'un mandat à l'assemblée de Polynésie française

Durée

Le détachement peut être de courte ou de longue durée.

Détachement de courte durée

Le détachement de courte durée est de **6 mois maximum**. Ce délai est porté à 1 an en cas de détachement à l'étranger ou en outre-mer. Il ne peut pas être renouvelé.

Détachement de longue durée

Le détachement de longue durée a une durée supérieure à **6 mois et au maximum égale à 5 ans**. Il est renouvelable pour des périodes ne dépassant pas 5 ans.

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine et à son organisme d'accueil, 3 mois au moins avant la fin de son détachement, son intention de le renouveler ou de réintégrer son corps d'origine.

L'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement 2 mois au moins avant la fin du détachement.

Si le fonctionnaire, détaché dans la fonction publique, est admis, par son administration d'accueil, à poursuivre son détachement au-delà de 5 ans, il lui est proposé d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Il n'est pas tenu d'accepter cette proposition et peut choisir de rester en détachement.


Le détachement peut également être interrompu avant la date prévue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'organisme d'accueil.

Conditions de détachement dans la fonction publique

Corps et cadres d'emplois accessibles

Tous les corps et cadres d'emplois des 3 fonctions publiques (FPE, FPT, FPH) sont accessibles par détachement même si leur statut particulier ne le précise pas ou comporte des dispositions contraires. Les seules exceptions concernent :

- les corps de l'État comportant des attributions juridictionnelles (conseillers des tribunaux administratifs, des chambres régionales des comptes, etc.),
- les corps ou cadres d'emplois dont l'exercice des fonctions dépend de la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique que le fonctionnaire ne détient pas (professions médico-sociales, par exemple).

 **A noter :** tous les corps et cadres d'emplois sont également accessibles aux militaires et aux fonctionnaires de *'Espace économique européen: titleContent* (à l'exception des emplois liés à l'exercice de *prérogatives de puissance publique: titleContent*).

Corps d'origine et corps ou cadre d'emplois d'accueil comparables

Le corps ou cadre d'emplois d'accueil doit être de même catégorie que celui d'origine. Ils doivent être de niveau comparable concernant les conditions de recrutement ou le niveau des missions définies par leurs statuts particuliers.

Toutefois, des exceptions à ce principe sont prévues :

- la similitude entre corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil ne s'applique pas s'il s'agit d'un détachement pour stage. Dans ce cas, le fonctionnaire admis à un concours peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie supérieure avant d'y être titularisé,
- le fonctionnaire, qui appartient à un corps ou cadre d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est accessible par concours, peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau différent,
- le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, par suite d'altération de son état physique, peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau inférieur en vue de son reclassement.

Niveau de recrutement

Les conditions de recrutement dans les corps d'origine et d'accueil doivent être comparables :

- Niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois
- Mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (concours, recrutement direct, période de stage, école d'application, etc.)
- Vivier et conditions de recrutement par promotion interne (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17757>) (catégories d'agents pouvant être promus dans le corps ou le cadre d'emplois, période de formation avant titularisation, etc.).

Niveau des missions

Le niveau des missions définies par le statut particulier dans les corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil doivent être comparables au regard de leur nature. Elles doivent être de même niveau notamment au regard des critères suivants :

- Type de fonctions auxquelles elles donnent accès
- Type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent (encadrement, expertise, coordination, exécution, etc.).

Classement dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil

Classement dans le nouveau grade

Le fonctionnaire est classé, dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil, à un grade équivalent à son grade d'origine.

En l'absence de grade équivalent, il est classé dans le grade dont *l'indice sommital: titreContent* est le plus proche de celui de son grade d'origine.

Classement dans le nouvel échelon

Dans son nouveau grade, le fonctionnaire est classé à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

Il conserve son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée moyenne d'avancement d'échelon dans son grade d'origine. Toutefois, l'augmentation de traitement consécutive à son détachement ne doit pas être supérieure :

- à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine,
- ou, s'il était au dernier échelon dans son grade d'origine, à celle qui a résulté de son avancement à ce dernier échelon.

Carrière

Principe de la double carrière

Le fonctionnaire en détachement a une double carrière dans son corps d'origine et dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Dans son corps ou cadre d'emplois de détachement, il bénéficie des avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce corps ou cadre d'emplois.

Dans son corps d'origine, il conserve également son droit à l'avancement d'échelon et de grade. Lorsqu'il bénéficie ou peut prétendre à un avancement de grade dans son corps d'origine, il en est tenu compte dans son corps ou cadre d'emplois de détachement si cela lui procure une situation indiciaire plus favorable. Le reclassement s'effectue alors en cours de détachement sans attendre son renouvellement. Cela s'applique qu'il bénéficie d'un avancement de grade dans son corps d'origine au choix ou suite à concours ou examen professionnel.

Comparatif des carrières pour le renouvellement, la réintégration, l'intégration

Lors du renouvellement de son détachement, le fonctionnaire est classé dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil dans les mêmes conditions que lors du détachement initial. Un comparatif est effectué entre :

- le grade et l'échelon que le fonctionnaire a atteint dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil,
- et le grade et l'échelon qu'il a atteint dans son corps d'origine.

Et le classement est effectué sur la base du grade et de l'échelon les plus favorables.

Le même comparatif est effectué lors de la réintégration dans le corps d'origine ou en cas d'intégration définitive dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

En cas de réintégration, le fonctionnaire est reclassé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital de son grade de détachement. Il est classé, dans ce grade, à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.

Le fonctionnaire conserve son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée moyenne d'avancement d'échelon dans le grade de détachement. Toutefois, l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration ne doit pas être supérieure :

- à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement,
- ou, s'il avait atteint le dernier échelon de son grade de détachement, à celle qui a résulté de son avancement à ce dernier échelon.

Il en est de même en cas d'intégration définitive dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Conditions propres au détachement auprès d'autres organismes

Le détachement auprès d'une entreprise liée à l'administration par un marché public, un contrat de partenariat ou une délégation de service public est tacitement renouvelé. Le renouvellement est effectué pour la même durée que la durée initiale dans la limite de la durée du contrat. Toutefois, le fonctionnaire, son administration d'origine ou l'entreprise peut s'opposer à ce renouvellement tacite 3 mois avant la fin de la période en cours. Dans ce cas, il est mis fin au détachement du fonctionnaire.

Le détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'ONG peut intervenir si une convention entre l'administration et l'organisme d'accueil définit :

- la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire,
- ses conditions d'emploi et de rémunération,
- les conditions de versement des cotisations retraite et de contrôle et d'évaluation de ses activités.

Le détachement auprès d'une entreprise, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour effectuer des travaux de recherche peut intervenir si le fonctionnaire n'a pas, au cours des 5 dernières années :

- exercé un contrôle sur l'entreprise,
- ou participé à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle.

Le détachement auprès d'une entreprise, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour effectuer des travaux de recherche ne peut être renouvelé qu'à titre exceptionnel et pour une seule période de 5 ans.

Le détachement auprès de l'administration d'un autre pays de *[l'Espace économique européen](#)*: *[titleContent](#)* peut intervenir si une convention entre l'administration de l'État européen et l'administration d'origine définit :

- la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire,
- ses conditions d'emploi et de rémunération
- les conditions du contrôle et de l'évaluation de ses activités.

Démarche

Le fonctionnaire demande son détachement par écrit (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32099>) à ses administrations d'origine et d'accueil. Il précise la date de début et la durée du détachement souhaitées.

Quand le détachement n'est pas de droit, l'administration ne peut s'opposer au départ en détachement du fonctionnaire qu'en raison des nécessités de service ou d'un avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31219>). Lorsqu'elle invoque les nécessités de service, l'administration doit apporter la preuve de la présence indispensable du fonctionnaire pour assurer la continuité du fonctionnement du service. Elle peut exiger un préavis de 3 mois maximum. Lorsque l'administration d'origine ne répond pas dans un délai de 2 mois, la demande de détachement est considérée comme acceptée.

Situation du fonctionnaire détaché

Rémunération

Le fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. S'il est détaché dans la fonction publique, il bénéficie aussi du régime indemnitaire prévu pour cet emploi.

➡ **A savoir** : lorsque le détachement intervient à la suite d'une restructuration de service, le fonctionnaire peut bénéficier, sous conditions, de certaines primes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34442>).

Conditions de travail

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce.

Il est placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques de son administration ou organisme d'accueil.

Évaluation professionnelle

Détachement dans la fonction publique

Le fonctionnaire en détachement de longue durée est évalué dans les conditions prévues pour tout fonctionnaire d'État (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11992>). Il bénéficie d'un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct dans son administration d'accueil. Le compte rendu de l'entretien est transmis à l'administration d'origine.

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire est établie en tenant compte de l'entretien professionnel de l'année précédente en cas de détachement :

- pour stage,
- ou pour suivre une préparation à un concours.

En cas de détachement de courte durée, le chef du service d'accueil transmet, à la fin du détachement, une appréciation sur l'activité du fonctionnaire à son administration d'origine. Cette appréciation est communiquée au fonctionnaire.

Détachement hors fonction publique

Le fonctionnaire est évalué par son administration d'origine au vu d'un rapport établi par son supérieur hiérarchique direct dans son organisme d'accueil.

Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations.

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire détaché pour mandat électif ou auprès d'un parlementaire est établie en tenant compte du compte rendu de l'entretien professionnel de l'année précédant le détachement.

Fin du détachement

Réintégration anticipée

À la demande du fonctionnaire

Cas général

Le fonctionnaire qui demande à mettre fin à son détachement avant le terme prévu est réintégré dans un emploi vacant de son grade.

En l'absence d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des 3 premières vacances d'emploi dans son grade.

Détachement dans un État de l'EEE

Le fonctionnaire détaché auprès de l'administration d'un État de *[l'Espace économique européen: titleContent](#)* qui demande la fin anticipée de son détachement est réintégré à la 1^{re} vacance d'emploi dans son corps d'origine.

À la demande de l'administration

Cas général

Il peut être mis fin au détachement d'un fonctionnaire avant le terme prévu :

- à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil,
- ou à la demande de l'administration d'origine.

L'administration d'origine qui demande la fin anticipée du détachement réintègre le fonctionnaire dans un emploi de son grade.

L'administration d'accueil qui met fin au détachement d'un fonctionnaire en l'absence de faute professionnelle doit le rémunérer jusqu'à sa réintégration à la 1^{re} vacance d'emploi, si son administration d'origine ne peut pas le réintégrer immédiatement.

Détachements ouvrant droit à réintégration en surnombre

Lorsque la réintégration anticipée est demandée en l'absence de faute professionnelle, le fonctionnaire est réintégré immédiatement en surnombre dans son corps d'origine lorsqu'il était détaché :

- pour participer à une mission de coopération,
- pour servir dans une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie,
- pour dispenser un enseignement à l'étranger,
- pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale,
- pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'un organisme d'intérêt général à caractère international,
- auprès de l'administration d'un État de *[l'Espace économique européen: titleContent](#)*.

Réintégration à la date normale

Détachement de courte durée

À l'issue d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.



Rappel : le détachement de courte durée est de 6 mois maximum non renouvelables ou, en cas de détachement, pour servir dans les *[collectivités d'outre-mer: titleContent](#)*, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger, de un an maximum non renouvelable.

Détachement de longue durée

Réintégration à la demande du fonctionnaire

3 mois au moins avant la fin de son détachement, le fonctionnaire formule sa demande de réintégration. Il est réintégré dans un emploi de son grade.

Réintégration à la demande de l'administration d'accueil

Lorsque l'administration d'accueil refuse le renouvellement du détachement en l'absence de faute professionnelle, le fonctionnaire est réintégré immédiatement, au besoin en surnombre, sur un emploi de son grade.

Le surnombre doit être résorbé à la 1^{re} vacance d'emploi dans son grade.

Le fonctionnaire a priorité pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

S'il refuse le poste proposé, il ne peut être nommé à un autre emploi que si un poste vacant est disponible.

Intégration dans l'administration d'accueil

Intégration de droit après 5 ans de détachement

À la fin d'un détachement de 5 ans dans la fonction publique, le fonctionnaire fait savoir à son administration d'origine et à son administration d'accueil son souhait de renouveler son détachement.

Si l'administration d'accueil souhaite poursuivre la relation de travail avec le fonctionnaire, elle doit lui proposer, 2 mois au moins avant la fin du détachement, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le fonctionnaire peut accepter cette proposition ou choisir de renouveler son détachement.

Intégration sur demande

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique peut demander son intégration dans ce corps ou cadre d'emplois sans attendre la fin du délai de 5 ans.

Il fait sa demande par écrit auprès de son administration d'accueil puis, en cas d'avis favorable, auprès de son administration d'origine.

L'administration d'accueil n'est pas tenue de répondre favorablement à sa demande.

Situation administrative

S'il est intégré dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil, le fonctionnaire est radié de son corps d'origine et appartient à son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Il est intégré, dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil à équivalence de grade. Et il est classé à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur, à celui qu'il détient, selon ce qui lui est le plus favorable, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ou de détachement.

Les services accomplis dans le corps d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Territoriale (FPT)

Qui est concerné ?

Seul, un fonctionnaire titulaire peut demander un détachement.

Cas de détachement

Les cas de détachement sont limitativement énumérés par décret. Dans la majorité des cas, le détachement est accordé sous réserve des *nécessités de service*: *titleContent*. Toutefois, il peut être accordé *de droit* dans certaines situations, c'est-à-dire que l'administration ne peut pas s'y opposer.

Cas de détachement à la demande du fonctionnaire dans la FPT

Détachement	Décision de l'administration
Auprès d'une collectivité ou d'un établissement de la FPT	Sous réserve des <i>nécessités de service</i> : <i>titleContent</i>
Auprès d'une administration de l'État ou d'un établissement de la FPH	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique	Sous réserve des nécessités de service
Pour enseigner à l'étranger	Sous réserve des nécessités de service
Pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale (Onu, Otan, Unesco, ...)	Sous réserve des nécessités de service
Pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'ONG	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'une entreprise, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour effectuer des travaux de recherche	Sous réserve des nécessités de service
Auprès d'un parlementaire en France ou européen français	Sous réserve des nécessités de service
Pour s'engager dans l'armée française ou dans la réserve opérationnelle	Sous réserve des nécessités de service
Auprès du Défenseur des droits, de la Cnil ou du CSA	Sous réserve des nécessités de service
Auprès de l'administration d'un autre pays de <i>l'Espace économique européen</i> : <i>titleContent</i>	Sous réserve des nécessités de service

Détachement	Décision de l'administration
En cas de reclassement pour inaptitude physique	Sous réserve des nécessités de service
Après d'un organisme de formation des agents publics	Sous réserve des nécessités de service
Pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi de la fonction publique ou pour suivre un cycle de préparation à un concours administratif	De droit
Pour exercer un mandat syndical	De droit
Pour occuper un emploi fonctionnel de la FPT (directeur général des services, directeur des services techniques, etc.)	De droit
Pour exercer les fonctions de membres du gouvernement	De droit
Pour exercer un mandat électif	De droit s'il s'agit d'un mandat de député, de sénateur, de parlementaire européen, de certains mandats locaux ou d'un mandat à l'assemblée de Polynésie française

Durée

Le détachement peut être de courte ou de longue durée.

Détachement de courte durée

Le détachement de courte durée est de **6 mois maximum**. Ce délai est porté à 1 an en cas de détachement à l'étranger ou en outre-mer. Il ne peut pas être renouvelé.

Détachement de longue durée

Le détachement de longue durée a une durée supérieure à **6 mois et au maximum égale à 5 ans**. Il est renouvelable pour des périodes ne dépassant pas 5 ans.

Aucun texte ne fixe les délais dans lesquels :

- le fonctionnaire doit demander le renouvellement de son détachement ou sa réintégration,
- l'organisme d'accueil doit faire connaître sa décision de renouveler ou non le détachement.

Si le fonctionnaire, détaché dans la fonction publique, est admis, par son administration d'accueil, à poursuivre son détachement au-delà de 5 ans, il lui est proposé d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Il n'est pas tenu d'accepter cette proposition et peut choisir de rester en détachement.


Le détachement peut également être interrompu avant la date prévue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'organisme d'accueil.

Conditions de détachement dans la fonction publique

Corps et cadres d'emplois accessibles

Tous les corps et cadres d'emplois des 3 fonctions publiques (FPE, FPT, FPH) sont accessibles par détachement même si leur statut particulier ne le précise pas ou comporte des dispositions contraires. Les seules exceptions concernent :

- les corps de l'État comportant des attributions juridictionnelles (conseillers des tribunaux administratifs, des chambres régionales des comptes, etc.),
- les corps ou cadres d'emplois dont l'exercice des fonctions dépend de la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique que le fonctionnaire ne détient pas (professions médico-sociales, par exemple).

 **A noter :** tous les corps et cadres d'emplois sont également accessibles aux militaires et aux fonctionnaires de *L'Espace économique européen: titreContent* (à l'exception des emplois liés à l'exercice de *prérogatives de puissance publique: titreContent*).

Cadre d'emplois d'origine et corps ou cadre d'emplois d'accueil comparables

Le corps ou cadre d'emplois d'accueil doit être de même catégorie que celui d'origine. Ils doivent être de niveau comparable concernant les conditions de recrutement ou le niveau des missions définies par leurs statuts particuliers.

Toutefois, des exceptions à ce principe sont prévues :

- la similitude entre corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil ne s'applique pas s'il s'agit d'un détachement pour stage. Dans ce cas, le fonctionnaire admis à un concours peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie supérieure avant d'y

être titularisé,

- le fonctionnaire, qui appartient à un corps ou cadre d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est accessible par concours, peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau différent,
- le fonctionnaire peut, à sa demande ou avec son accord, être détaché dans un corps ou cadre d'emplois dont les conditions de recrutement sont moins élevées ou moins restrictives que celles de son corps ou cadre d'emplois d'origine,
- le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, par suite d'altération de son état physique, peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau inférieur en vue de son reclassement.

Niveau de recrutement

Les conditions de recrutement dans les corps d'origine et d'accueil doivent être comparables :

- Niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois
- Mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (concours, recrutement direct, période de stage, école d'application, etc.)
- Vivier et conditions de recrutement par promotion interne (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17757>) (catégories d'agents pouvant être promus dans le corps ou le cadre d'emplois, période de formation avant titularisation, etc.).

Niveau des missions

Le niveau des missions définies par le statut particulier dans les corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil doivent être comparables au regard de leur nature. Elles doivent être de même niveau notamment au regard des critères suivants :

- Type de fonctions auxquelles elles donnent accès
- Type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent (encadrement, expertise, coordination, exécution, etc.).

Classement dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil

Classement dans le nouveau grade

Le fonctionnaire est classé, dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil, à un grade équivalent à son grade d'origine.

En l'absence de grade équivalent, il est classé dans le grade dont *l'indice sommital: titleContent* est le plus proche de celui de son grade d'origine.

Classement dans le nouvel échelon

Dans son nouveau grade, le fonctionnaire est classé à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

Il conserve son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée moyenne ou, éventuellement, maximale, d'avancement d'échelon dans son grade d'origine. Toutefois, l'augmentation de traitement consécutive à son détachement ne doit pas être supérieure :

- à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine,
- ou, s'il était au dernier échelon dans son grade d'origine, à celle qui a résulté de son avancement à ce dernier échelon.

Carrière

Principe de la double carrière

Le fonctionnaire en détachement a une double carrière dans son corps d'origine et dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Dans son corps ou cadre d'emplois de détachement, il bénéficie des avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce corps ou cadre d'emplois.

Dans son corps d'origine, il conserve également son droit à l'avancement d'échelon et de grade. Lorsqu'il bénéficie ou peut prétendre à un avancement de grade dans son corps d'origine, il en est tenu compte dans son corps ou cadre d'emplois de détachement si cela lui procure une situation indiciaire plus favorable. Le reclassement s'effectue alors en cours de détachement sans attendre son renouvellement. Cela s'applique qu'il bénéficie d'un avancement de grade dans son corps d'origine au choix ou suite à concours ou examen professionnel.

Le fonctionnaire, détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi territorial, qui bénéficie d'une promotion interne et dont la titularisation dans ce nouveau cadre d'emplois est soumise à l'accomplissement préalable d'un stage, est maintenu en détachement pendant la durée du stage si son détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois.

Comparatif des carrières pour le renouvellement, la réintégration, l'intégration

Lors du renouvellement de son détachement, le fonctionnaire est classé dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil dans les mêmes conditions que lors du détachement initial. Un comparatif est effectué entre :

- le grade et l'échelon que le fonctionnaire a atteint dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil,
- et le grade et l'échelon qu'il a atteint dans son corps d'origine.

Et le classement est effectué sur la base du grade et de l'échelon les plus favorables.

Le même comparatif est effectué lors de la réintégration dans le corps d'origine ou en cas d'intégration définitive dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

En cas de réintégration, le fonctionnaire est reclassé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital de son grade de détachement. Il est classé, dans ce grade, à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.

Le fonctionnaire conserve son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée moyenne d'avancement d'échelon dans le grade de détachement. Toutefois, l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration ne doit pas être supérieure :

- à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement,
- ou, s'il avait atteint le dernier échelon de son grade de détachement, à celle qui a résulté de son avancement à ce dernier échelon.

Il en est de même en cas d'intégration définitive dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Conditions propres au détachement auprès d'autres organismes

Le projet de contrat du fonctionnaire doit être préalablement approuvé par sa collectivité d'origine en cas de détachement :

- auprès d'une entreprise assurant des missions d'intérêt général,
- auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique.

Le détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'ONG peut intervenir si une convention entre l'administration et l'organisme d'accueil définit :

- la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire,
- ses conditions d'emploi et de rémunération,
- les conditions de versement des cotisations retraite et de contrôle et d'évaluation de ses activités.

Le détachement auprès d'une entreprise, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour effectuer des travaux de recherche peut intervenir si le fonctionnaire n'a pas, au cours des 3 dernières années :

- exercé un contrôle sur l'entreprise,
- ou participé à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle.

Le détachement auprès de l'administration d'un autre pays de l'Espace économique européen peut intervenir si une convention entre l'administration de l'État européen et l'administration d'origine définit :

- la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire,
- ses conditions d'emploi et de rémunération,
- les conditions du contrôle et de l'évaluation de ses activités.

Démarche

Le fonctionnaire demande son détachement par écrit (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32099>) à ses administrations d'origine et d'accueil. Il précise la date de début et la durée du détachement souhaitées.

Quand le détachement n'est pas de droit, l'administration ne peut s'opposer au départ en détachement du fonctionnaire qu'en raison des nécessités de service ou d'un avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31219>). Lorsqu'elle invoque les nécessités de service, l'administration doit apporter la preuve de la présence indispensable du fonctionnaire pour assurer la continuité du fonctionnement du service. Elle peut exiger un préavis de 3 mois maximum. Lorsque l'administration d'origine ne répond pas dans un délai de 2 mois, la demande de détachement est considérée comme acceptée.

Situation du fonctionnaire détaché

Rémunération

Le fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. S'il est détaché dans la fonction publique, il bénéficie aussi du régime indemnitaire prévu pour cet emploi.

Conditions de travail

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce.

Il est placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques de son administration ou organisme d'accueil.

Évaluation professionnelle

Détachement dans la fonction publique

Le fonctionnaire en détachement de longue durée est évalué dans les conditions prévues pour tout fonctionnaire territorial (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F566>). Il bénéficie d'un entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique direct dans son administration d'accueil. Le compte rendu de l'entretien est transmis à l'administration d'origine.

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire est établie en tenant compte de l'entretien professionnel de l'année précédente en cas de détachement :

- pour stage,

- ou pour suivre une préparation à un concours.

En cas de détachement de courte durée, le chef du service d'accueil transmet, à la fin du détachement, une appréciation sur l'activité du fonctionnaire à son administration d'origine. Cette appréciation est communiquée au fonctionnaire.

Détachement hors fonction publique

Le fonctionnaire est évalué par son administration d'origine au vu d'un rapport établi par son supérieur hiérarchique direct dans son organisme d'accueil.

Ce rapport, rédigé après un entretien individuel, est transmis préalablement au fonctionnaire qui peut y porter ses observations.

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire détaché pour mandat électif ou auprès d'un parlementaire est établie en tenant compte du compte rendu de l'entretien professionnel de l'année précédant le détachement.

Fin du détachement

Réintégration anticipée

À la demande du fonctionnaire

Le fonctionnaire qui demande à mettre fin à son détachement avant le terme prévu est réintégré dans un emploi vacant de son grade.

En l'absence d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration. Si elle n'est pas intervenue à la date de fin du détachement initialement prévue, le fonctionnaire est réintégré en surnombre puis éventuellement pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3030>).

À la demande de l'administration

Cas général

Il peut être mis fin au détachement d'un fonctionnaire avant le terme prévu :

- à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil,
- ou à la demande de la collectivité d'origine.

L'administration ou l'organisme d'accueil qui souhaite mettre fin au détachement de manière anticipée doit en informer la collectivité d'origine au moins 3 mois à l'avance, sauf en cas de faute professionnelle du fonctionnaire.

La collectivité d'origine qui demande la fin anticipée du détachement réintègre le fonctionnaire dans un emploi de son grade.

L'administration d'accueil qui met fin au détachement en l'absence de faute professionnelle, doit le rémunérer au plus tard jusqu'à la date de fin du détachement initialement prévue, si sa collectivité d'origine ne peut pas le réintégrer immédiatement.

En l'absence d'emploi vacant à l'issue de la période de détachement prévue, le fonctionnaire est réintégré en surnombre puis éventuellement pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3030>).

Détachements ouvrant droit à réintégration en surnombre

Lorsque la réintégration anticipée est demandée en l'absence de faute professionnelle, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur lorsqu'il était détaché auprès :

- d'une personne physique,
- ou de l'administration d'un État de *l'Espace économique européen*: *titleContent*.

Lorsque cet emploi n'est pas vacant, le fonctionnaire est réintégré en surnombre puis éventuellement pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3030>).

Réintégration à la date normale

Détachement de courte durée

À l'issue d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.




Rappel : le détachement de courte durée est de 6 mois maximum non renouvelables ou, en cas de détachement pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger, de un an maximum non renouvelable.

Détachement de longue durée

À la fin du détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la 1^{re} vacance ou création d'emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine. S'il refuse l'emploi proposé, il ne peut être réintégré que si un poste vacant est disponible. Il est, en attendant, placé en disponibilité d'office.

En l'absence d'emploi vacant à la fin du détachement, le fonctionnaire est réintégré en surnombre puis éventuellement pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion dans les mêmes conditions que pour un fonctionnaire dont l'emploi est supprimé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3030>).

 **Rappel** : le détachement de longue durée est de 5 ans maximum renouvelables ou, en cas de détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international, de 2 ans maximum renouvelables.

Intégration dans l'administration d'accueil

Intégration de droit après 5 ans de détachement

À la fin d'un détachement de 5 ans dans la fonction publique, le fonctionnaire fait savoir à son administration d'origine et à son administration d'accueil son souhait de renouveler son détachement.

Si l'administration d'accueil souhaite poursuivre la relation de travail avec le fonctionnaire, elle doit lui proposer, 2 mois au moins avant la fin du détachement, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le fonctionnaire peut accepter cette proposition ou choisir de renouveler son détachement.

Intégration sur demande

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique peut demander son intégration dans ce corps ou cadre d'emplois sans attendre la fin du délai de 5 ans.

Il fait sa demande par écrit auprès de son administration d'accueil puis en cas d'avis favorable auprès de son administration d'origine.

L'administration d'accueil n'est pas tenue de répondre favorablement à sa demande.

Situation administrative

S'il est intégré dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil, le fonctionnaire est radié de son corps d'origine et appartient à son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Il est intégré, dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil à équivalence de grade. Et il est classé à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur, à celui qu'il détient, selon ce qui lui est le plus favorable, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ou de détachement.

Les services accomplis dans le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Hospitalière (FPH)

Qui est concerné ?

Seul, un fonctionnaire titulaire peut demander un détachement.

Cas de détachement

Les cas de détachement sont limitativement énumérés par décret. Dans la majorité des cas, le détachement est accordé sous réserve des *nécessités de service*: *titleContent*. Toutefois, il peut être accordé *de droit* dans certaines situations, c'est-à-dire que l'administration ne peut pas s'y opposer.

Détachement	Décision de l'administration
Sur un emploi d'une autre fonction publique (FPE ou FPT)	Sous réserve des <u><i>nécessités de service: titleContent</i></u>
Pour participer à une mission de coopération en qualité d'expert technique international	Sous réserve des nécessités de service
Après d'une entreprise publique	Sous réserve des nécessités de service
Après d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général	Sous réserve des nécessités de service
Après d'un groupement de coopération sanitaire ou d'un groupement de coopération sociale ou médico-sociale	Sous réserve des nécessités de service
Après d'une entreprise liée à l'établissement par un marché public, un contrat de partenariat ou une délégation de service public dans le cadre d'un transfert d'activités	Sous réserve des nécessités de service
Pour enseigner à l'étranger	Sous réserve des nécessités de service
Pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale (Onu, Otan, Unesco, ...)	Sous réserve des nécessités de service
Pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'ONG	Sous réserve des nécessités de service
Après d'une entreprise, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour effectuer des travaux de recherche	Sous réserve des nécessités de service
Après d'un groupement de coopération hospitalière, d'une ARS	Sous réserve des nécessités de service
Après d'un parlementaire en France ou européen français	Sous réserve des nécessités de service
Pour s'engager dans l'armée française ou dans la réserve opérationnelle	Sous réserve des nécessités de service
Après du Défenseur des droits, de la Cnil, du CSA	Sous réserve des nécessités de service
Après de l'administration d'un autre pays de <u><i>l'Espace économique européen: titleContent</i></u>	Sous réserve des nécessités de service
Pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi de la fonction publique ou pour suivre un cycle de préparation à un concours administratif	De droit
Pour exercer un mandat syndical	De droit
Pour occuper un emploi sur lequel la nomination est laissée à la décision du gouvernement (directeur général de centre hospitalier régional ou universitaire)	De droit
Pour exercer un mandat électif	De droit s'il s'agit d'un mandat de député, de sénateur, de parlementaire européen, de certains mandats locaux ou d'un mandat à l'assemblée de Polynésie française

Durée

Le détachement peut être de courte ou de longue durée.

Détachement de courte durée

Le détachement de courte durée est de **6 mois maximum**. Ce délai est porté à 1 an en cas de détachement à l'étranger ou en outre-mer. Il ne peut pas être renouvelé.

Détachement de longue durée

Le détachement de longue durée a une durée supérieure à **6 mois et au maximum égale à 5 ans**. Il est renouvelable pour des périodes ne dépassant pas 5 ans.

Le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine et à son organisme d'accueil, 3 mois au moins avant la fin de son détachement, son intention de le renouveler ou de réintégrer son corps d'origine.

L'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement 2 mois au moins avant la fin du détachement.

Si le fonctionnaire, détaché dans la fonction publique, est admis, par son administration d'accueil, à poursuivre son détachement au-delà de 5 ans, il lui est proposé d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Il n'est pas tenu d'accepter cette proposition et peut choisir de rester en détachement.


Le détachement peut également être interrompu avant la date prévue à l'initiative du fonctionnaire ou de l'organisme d'accueil.

Conditions de détachement dans la fonction publique

Corps et cadres d'emplois accessibles

Tous les corps et cadres d'emplois des 3 fonctions publiques (FPE, FPT, FPH) sont accessibles par détachement même si leur statut particulier ne le précise pas ou comporte des dispositions contraires. Les seules exceptions concernent :

- les corps de l'État comportant des attributions juridictionnelles (conseillers des tribunaux administratifs, des chambres régionales des comptes, etc.),
- les corps ou cadres d'emplois dont l'exercice des fonctions dépend de la possession d'un titre ou d'un diplôme spécifique que le fonctionnaire ne détient pas (professions médico-sociales, par exemple).

 **A noter** : tous les corps et cadres d'emplois sont également accessibles aux militaires et aux fonctionnaires de *[l'Espace économique européen: titreContent](#)* (à l'exception des emplois liés à l'exercice de *[prérogatives de puissance publique: titreContent](#)*).

Corps d'origine et corps ou cadre d'emplois d'accueil comparables

Le corps ou cadre d'emplois d'accueil doit être de même catégorie que celui d'origine. Ils doivent être de niveau comparable concernant les conditions de recrutement ou le niveau des missions définies par leurs statuts particuliers.

Toutefois, des exceptions à ce principe sont prévues :

- la similitude entre corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil ne s'applique pas s'il s'agit d'un détachement pour stage. Dans ce cas, le fonctionnaire admis à un concours peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie supérieure avant d'y être titularisé ;
- le fonctionnaire, qui appartient à un corps ou cadre d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est accessible par concours, peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau différent ;
- le fonctionnaire peut, à sa demande ou avec son accord, être détaché dans un corps ou cadre d'emplois dont les conditions de recrutement sont moins élevées ou moins restrictives que celles de son corps ou cadre d'emplois d'origine ;
- le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, par suite d'altération de son état physique, peut être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de niveau inférieur en vue de son reclassement.

Niveau de recrutement

Les conditions de recrutement dans les corps d'origine et d'accueil doivent être comparables :

- Niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois
- Mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (concours, recrutement direct, période de stage, école d'application, etc.)
- Vivier et conditions de recrutement par [promotion interne](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17757) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17757>) (catégories d'agents pouvant être promus dans le corps ou le cadre d'emplois, période de formation avant titularisation, etc.).

Niveau des missions

Le niveau des missions définies par le statut particulier dans les corps ou cadres d'emplois d'origine et d'accueil doivent être comparables au regard de leur nature. Elles doivent être de même niveau notamment au regard des critères suivants :

- Type de fonctions auxquelles elles donnent accès
- Type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent (encadrement, expertise, coordination, exécution, etc.).

Classement dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil

Classement dans le nouveau grade

Le fonctionnaire est classé, dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil, à un grade équivalent à son grade d'origine.

En l'absence de grade équivalent, il est classé dans le grade dont *l'indice sommital: titleContent* est le plus proche de celui de son grade d'origine.

Classement dans le nouvel échelon

Dans son nouveau grade, le fonctionnaire est classé à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

Il conserve son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée moyenne ou, éventuellement, maximale, d'avancement d'échelon dans son grade d'origine. Toutefois, l'augmentation de traitement consécutive à son détachement ne doit pas être supérieure :

- à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine,
- ou, s'il était au dernier échelon dans son grade d'origine, à celle qui a résulté de son avancement à ce dernier échelon.

Carrière

Principe de la double carrière

Le fonctionnaire en détachement a une double carrière dans son corps d'origine et dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Dans son corps ou cadre d'emplois de détachement, il bénéficie des avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce corps ou cadre d'emplois.

Dans son corps d'origine, il conserve également son droit à l'avancement d'échelon et de grade. Lorsqu'il bénéficie ou peut prétendre à un avancement de grade dans son corps d'origine, il en est tenu compte dans son corps ou cadre d'emplois de détachement si cela lui procure une situation indiciaire plus favorable. Le reclassement s'effectue alors en cours de détachement sans attendre son renouvellement. Cela s'applique qu'il bénéficie d'un avancement de grade dans son corps d'origine au choix ou suite à concours ou examen professionnel.

Comparatif des carrières pour le renouvellement, la réintégration, l'intégration

Lors du renouvellement de son détachement, le fonctionnaire est classé dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil dans les mêmes conditions que lors du détachement initial. Un comparatif est effectué entre :

- le grade et l'échelon que le fonctionnaire a atteint dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil,
- et le grade et l'échelon qu'il a atteint dans son corps d'origine.

Et le classement est effectué sur la base du grade et de l'échelon les plus favorables.

Le même comparatif est effectué lors de la réintégration dans le corps d'origine ou en cas d'intégration définitive dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

En cas de réintégration, le fonctionnaire est reclassé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital de son grade de détachement. Il est classé, dans ce grade, à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.

Le fonctionnaire conserve son ancienneté d'échelon dans la limite de la durée moyenne d'avancement d'échelon dans le grade de détachement. Toutefois, l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration ne doit pas être supérieure :

- à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement,
- ou, s'il avait atteint le dernier échelon de son grade de détachement, à celle qui a résulté de son avancement à ce dernier échelon.

Il en est de même en cas d'intégration définitive dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Conditions propres au détachement auprès d'autres organismes

En cas de détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé assurant une mission d'intérêt général, le nombre et la nature des emplois accessibles par détachement doivent être précisés par les statuts de l'entreprise ou de l'organisme et approuvés par arrêté ministériel. Toutefois, certains organismes sont dispensés de cette formalité :

- les associations ou fondations reconnues d'utilité publique,
- les hôpitaux psychiatriques privés faisant fonction d'hôpitaux psychiatriques publics,
- les centres de lutte contre le cancer
- les établissements de transfusion sanguine.

Le détachement auprès d'une entreprise liée à l'administration par un marché public, un contrat de partenariat ou une délégation de service public est tacitement renouvelé. Le renouvellement est effectué pour la même durée que la durée initiale dans la limite de la durée du contrat. Toutefois, le fonctionnaire, son administration d'origine ou l'entreprise peut s'opposer à ce renouvellement tacite 3 mois avant la fin de la période en cours. Dans ce cas, il est mis fin au détachement du fonctionnaire.

Le détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'ONG peut intervenir si une convention entre l'administration et l'organisme d'accueil définit :

- la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire,
- ses conditions d'emploi et de rémunération,
- les conditions de versement des cotisations retraite et de contrôle et d'évaluation de ses activités.

Le détachement auprès de l'administration d'un autre pays de l'Espace économique européen peut intervenir si une convention entre l'administration de l'État européen et l'administration d'origine définit :

- la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire,
- ses conditions d'emploi et de rémunération,
- les conditions du contrôle et de l'évaluation de ses activités.

Démarche

Le fonctionnaire demande son détachement par écrit (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32099>) à ses administrations d'origine et d'accueil. Il précise la date de début et la durée du détachement souhaitées.

Quand le détachement n'est pas de droit, l'administration ne peut s'opposer au départ en détachement du fonctionnaire qu'en raison des nécessités de service ou d'un avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31219>). Lorsqu'elle invoque les nécessités de service, l'administration doit apporter la preuve de la présence indispensable du fonctionnaire pour assurer la continuité du fonctionnement du service. Elle peut exiger un préavis de 3 mois maximum. Lorsque l'administration d'origine ne répond pas dans un délai de 2 mois, la demande de détachement est considérée comme acceptée.

Situation du fonctionnaire détaché

Rémunération

Le fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son emploi d'accueil. S'il est détaché dans la fonction publique, il bénéficie aussi du régime indemnitaire prévu pour cet emploi.

Conditions de travail

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce.

Il est placé sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques de son administration ou organisme d'accueil.

Évaluation professionnelle

Détachement dans la fonction publique

Le fonctionnaire en détachement de longue durée est noté ou évalué dans les conditions prévues pour les fonctionnaires hospitaliers (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31255>) par son administration d'accueil.

Une copie de la fiche de notation ou du compte rendu d'évaluation est transmise à son établissement d'origine.

La note est corrigée de façon à tenir compte de l'écart entre la note moyenne des fonctionnaires du même grade dans l'établissement d'origine, d'une part, et dans l'organisme de détachement, d'autre part.

En cas de détachement de courte durée, le chef du service d'accueil transmet, à la fin du détachement, une appréciation sur l'activité du fonctionnaire à son administration d'origine. Cette appréciation est communiquée au fonctionnaire.

Détachement hors fonction publique

Le fonctionnaire est noté ou évalué par son administration d'origine au vu d'un rapport établi par son supérieur hiérarchique dans son organisme d'accueil.

Le fonctionnaire détaché pour exercer des fonctions de membre du Gouvernement ou une fonction publique élective n'est pas noté.

Le fonctionnaire détaché pour mandat syndical bénéficie d'une note évoluant de la même façon que la notation moyenne des agents du grade auquel il appartient.

Fin du détachement

Réintégration anticipée

À la demande du fonctionnaire

Cas général

Le fonctionnaire qui demande à mettre fin à son détachement avant le terme prévu est réintégré dans un emploi vacant correspondant à son grade. Il doit formuler sa demande au moins 3 mois à l'avance.

En l'absence d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office jusqu'à ce qu'un emploi correspondant à son grade devienne vacant.

Si, au terme prévu de son détachement, le fonctionnaire n'a pas pu être réintégré, il est maintenu en disponibilité d'office et son chef d'établissement en informe immédiatement l'agence régionale de santé. Celle-ci propose au fonctionnaire, dans un délai d'un an, 3 emplois vacants correspondant à son grade. Ces emplois doivent être situés :

- dans le département siège de son établissement d'origine si le fonctionnaire est de catégorie C,
- dans la région siège de son établissement d'origine si le fonctionnaire est de catégorie A ou B (ou dans tout établissement hospitalier s'il est personnel de direction, ingénieur, directeur des soins ou psychologue).

S'il était détaché auprès d'une entreprise liée à l'administration par un marché public, un contrat de partenariat ou une délégation de service public, il est réintégré dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade, au besoin en surnombre.

Détachement dans un État de l'UE ou de l'EEE

Le fonctionnaire détaché auprès de l'administration d'un État de *[l'Espace économique européen: titreContent](#)* qui demande la fin anticipée de son détachement est réintégré à la 1^{re} vacance d'emploi dans son corps d'origine.

À la demande de l'administration

Cas général

Il peut être mis fin au détachement d'un fonctionnaire avant le terme prévu :

- à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil,
- ou à la demande de l'établissement d'origine.

Ces demandes doivent être faites au moins 3 mois à l'avance, sauf en cas de faute professionnelle du fonctionnaire.

L'établissement d'origine qui demande la fin anticipée du détachement réintègre le fonctionnaire dans un emploi de son grade.

L'administration ou l'organisme d'accueil qui demande la fin anticipée du détachement, pour un motif autre qu'une faute professionnelle, continue de rémunérer le fonctionnaire, jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin, si son établissement d'origine ne peut pas le réintégrer immédiatement.

Si, au terme prévu de son détachement, le fonctionnaire n'a pas pu être réintégré, il est placé en disponibilité d'office et son chef d'établissement en informe immédiatement l'ARS. Celle-ci propose au fonctionnaire, dans un délai d'un an, 3 emplois vacants correspondant à son grade. Ces emplois doivent être situés :

- dans le département siège de son établissement d'origine si le fonctionnaire est de catégorie C,
- dans la région siège de son établissement d'origine si le fonctionnaire est de catégorie A ou B (ou dans tout établissement hospitalier s'il est personnel de direction, ingénieur, directeur des soins ou psychologue).

Détachement ouvrant droit à réintégration en surnombre


Lorsque la réintégration anticipée est demandée pour un motif autre qu'une faute professionnelle, le fonctionnaire est réintégré immédiatement, au besoin, en surnombre dans son corps d'origine lorsqu'il était détaché auprès :

- de l'administration d'un État de *[l'Espace économique européen: titreContent](#)*,
- ou d'une entreprise liée à l'administration par un marché public, un contrat de partenariat ou une délégation de service public.

Réintégration à la date normale

Détachement de courte durée

À l'issue d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans cet emploi.

 **Rappel** : le détachement de courte durée est de 6 mois maximum non renouvelables ou, en cas de détachement pour servir dans les *[collectivités d'outre-mer: titreContent](#)*, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger, de un an maximum non renouvelable.

Détachement de longue durée

Cas général

3 mois au moins avant la fin de son détachement, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine et à son administration ou organisme d'accueil son souhait de réintégrer son corps d'origine.

Il est réaffecté dans l'emploi qu'il occupait avant son détachement ou dans un autre emploi, relevant du même établissement, correspondant à son grade. S'il refuse l'emploi proposé, il ne peut être réintégré que si un poste vacant est disponible dans son établissement d'origine. Il est, en attendant, placé en disponibilité d'office.

En l'absence d'emploi vacant, il est placé en disponibilité d'office et son chef d'établissement en informe immédiatement l'ARS. Celle-ci propose au fonctionnaire, dans un délai d'un an, 3 emplois vacants correspondant à son grade. Ces emplois doivent être situés :

- dans le département siège de son établissement d'origine si le fonctionnaire est de catégorie C,
- dans la région siège de son établissement d'origine si le fonctionnaire est de catégorie A ou B (ou dans tout établissement hospitalier s'il est personnel de direction, ingénieur, directeur des soins ou psychologue).

Lorsque l'administration d'accueil refuse le renouvellement du détachement en l'absence de faute professionnelle, le fonctionnaire est réintégré dans les mêmes conditions.

Lorsque l'administration d'accueil n'a pas fait connaître son refus de renouveler le détachement au moins 2 mois avant son terme, elle continue de rémunérer le fonctionnaire jusqu'à sa réintégration à la 1^{re} vacance d'emploi dans son corps d'origine, si son administration d'origine ne peut pas le réintégrer immédiatement.

Détachement ouvrant droit à réintégration en surnombre

Le fonctionnaire est réintégré par son établissement, au besoin en surnombre, lorsque le détachement a eu lieu :

- pour exercer une mission publique à l'étranger,
- ou auprès d'une entreprise liée à l'administration par un marché public, un contrat de partenariat ou une délégation de service public.

Le surnombre est résorbé à la 1^{re} vacance d'emploi correspondant à son grade.

Intégration dans l'administration d'accueil

Intégration de droit après 5 ans de détachement

À la fin d'un détachement de 5 ans dans la fonction publique, le fonctionnaire fait savoir à son administration d'origine et à son administration d'accueil son souhait de renouveler son détachement.

Si l'administration d'accueil souhaite poursuivre la relation de travail avec le fonctionnaire, elle doit lui proposer, 2 mois au moins avant la fin du détachement, d'intégrer son corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le fonctionnaire peut accepter cette proposition ou choisir de renouveler son détachement.

Intégration sur demande

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique peut demander son intégration dans ce corps ou cadre d'emplois sans attendre la fin du délai de 5 ans.

Il fait sa demande par écrit auprès de son administration d'accueil puis en cas d'avis favorable auprès de son administration d'origine.

L'administration d'accueil n'est pas tenue de répondre favorablement à sa demande.

Situation administrative

S'il est intégré dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil, le fonctionnaire est radié de son corps d'origine et appartient à son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Il est intégré, dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil à équivalence de grade. Et il est classé à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur, à celui qu'il détient, selon ce qui lui est le plus favorable, dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ou de détachement.

Les services accomplis dans le corps d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Textes de loi et références

- Code de la défense : article L4132-13 [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000025495479/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000025495479/)
Détachement de fonctionnaires vers un corps militaire
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000504704/)
Articles 5 quater, 13 bis à 14 bis
- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068830/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068830/)
Articles 45, 63
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000320434/)
Articles 30, 64 à 68, 83, 97
- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la FPH [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068965/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068965/)
Articles 21, 51 à 58, 73
- Décret n°82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires (fonction publique d'État) [✉ \(http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000879673/\)](http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000879673/)
Article 25
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif aux positions administratives, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dans la FPE [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000502401/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000502401/)
Articles 14 à 34
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental et à l'intégration dans la FPT [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000704342/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000704342/)
Articles 2 à 14
- Décret n°88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition dans la FPH [✉ \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871858/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000871858/)
Articles 14 à 24
- Décret n°2010-311 du 22 mars 2010 relatif au recrutement des ressortissants européens dans la fonction publique [✉ \(http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022009923/\)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022009923/)
Articles 4 à 8

- Circulaire du 19 novembre 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique (PDF - 314.0 KB) ↗
(https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/cir_29932/CIRC)
- Circulaire n°2179 du 28 janvier 2009 relative aux conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État (PDF - 3.2 MB)
↗ (http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2526.pdf)
- Circulaire du 15 avril 2011 relative au recrutement et à l'accueil des ressortissants de l'Espace économique européen dans la fonction publique française (PDF - 161.0 KB) ↗ (http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2011/04/cir_32935.pdf)

Services en ligne et formulaires

- Demande de détachement d'un fonctionnaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32099>)
Modèle de document

Pour en savoir plus

- Agir pour son projet de mobilité professionnelle - Guide repères des agents de la fonction publique (PDF - 6.6 MB) ↗ (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide_APMP_WEB_Ed-2020.pdf)
Ministère chargé de la fonction publique

Nos engagements

- Engagements et qualité
- Mise à disposition des données
- Partenaires
- Co-marquage
- 3939 Allo Service Public

Nous connaître

- À propos
- Aide
- Contact

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Service Public vous informe et vous oriente vers les services qui permettent de connaître vos obligations, d'exercer vos droits et de faire vos démarches du quotidien.

Il est édité par la Direction de l'information légale et administrative et réalisé en partenariat avec les administrations nationales et locales.

- [legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)
- [gouvernement.fr](https://www.gouvernement.fr)
- [data.gouv.fr](https://www.data.gouv.fr)

Nos partenaires

-

Sauf mention contraire, tous les textes de ce site sont sous licence etalab-2.0