

**LES STATUTS  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
LES AGENTS TITULAIRES**

### Exemples

*Manque à son devoir de réserve l'agent qui adresse une lettre ouverte à l'ensemble des élus municipaux dans laquelle elle met en cause la gestion du personnel de la commune suite au non-renouvellement du contrat de l'un de ses collaborateurs.*

CAA Nantes, 10 avril 2009, n° 08NT02458

*Les propos tenus par un agent public sur le compte de ses supérieurs hiérarchiques ne peuvent être regardés comme un manquement au devoir de réserve dès lors qu'ils ont été proférés en présence de personnes appartenant à l'établissement employeur et non en présence de personnes extérieures ; ils n'en constituent pas moins un comportement fautif de nature à justifier une sanction.*

CAA Paris, 9 novembre 2006, n° 06PA00189

*L'agent qui critique, au cours d'une audition publique des élèves de l'école de musique le fonctionnement du syndicat et, notamment, le versement d'indemnités aux élus manque à son devoir de réserve.*

CAA Douai, 14 mars 2006, n° 04DA00952

*Directrice générale d'un OPHLM révoquée au motif notamment qu'elle avait communiqué aux membres du conseil d'administration (CA) de l'OPHLM de Châtillon un échange de courriers faisant état d'un différend avec le responsable technique concernant les procédures de passation des marchés publics de l'office. Eu égard à la nature des documents communiqués, au contexte dans lequel il a été procédé à cette communication ainsi qu'au statut et aux fonctions du conseil d'administration de l'OPHLM, la communication de tels documents aux membres de cette instance ne pouvait être regardée comme fautive et ne constituait pas un manquement à l'obligation de discrétion professionnelle ou au devoir de réserve.*

CE, 10 octobre 2012, n° 347128

*Manque à son devoir de réserve l'adjoint administratif du ministère de l'intérieur, fonctionnaire de police co-auteur d'un livre édité sous le titre "Omerta dans la police - abus de pouvoir, homophobie, racisme, sexisme" qui a fait l'objet d'une large diffusion et dont l'agent a assuré lui-même la promotion dans plusieurs médias, qui relate, sur un ton polémique et souvent outrancier, son expérience au sein de la direction de la police aux frontières et de l'aéroport d'Orly, où il était affecté, en portant des accusations graves contre les membres de ce service et en critiquant l'administration policière et la politique en matière de police ; l'ensemble de ces faits étant de nature à jeter le discrédit sur l'institution policière dans son ensemble.*

CAA, Paris n° 13PA00914, 31 décembre 2014

*Agent des services fiscaux ayant mis en cause le fonctionnement de l'administration à laquelle il appartenait, par la publication, sous un pseudonyme, de deux livres et par sa participation à des émissions télévisées, et incité les contribuables à la fraude, par la divulgation de documents administratifs confidentiels. Ces faits constituaient des manquements graves aux obligations de réserve et de discrétion professionnelle qui s'imposaient à lui, et étaient de nature à justifier, sans erreur manifeste d'appréciation, sa révocation.*

CAA, Lyon, 10 juillet 2016 94LY01879

### Le devoir de réserve en dehors du service

Le comportement d'un fonctionnaire en dehors du service peut constituer une faute de nature à justifier une sanction s'il a pour effet de perturber le bon déroulement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration.

Conseil d'État, n° 401650 15 novembre 2017

*Manquement du devoir de réserve et de discrétion professionnelle d'un fonctionnaire qui se prévaut de la qualité de lanceur d'alerte.*

Mme B..., a délibérément manqué à son obligation de réserve en co-signant et en promouvant dans les médias un ouvrage portant de graves accusations contre le service de police au sein duquel elle était affectée et contre la politique gouvernementale en matière de police ; ces accusations, souvent formulées de manière outrancière, étaient de nature à jeter le discrédit sur l'institution policière dans son ensemble. Mme B...qui n'a saisi le procureur de la République, sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale, que d'une partie seulement des faits qu'elle prétendait dénoncer dans cet ouvrage, avait publié cet ouvrage avant que la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité n'émette un avis sur ceux de ces faits dont elle l'avait saisie et a agi dans une intention délibérément polémique ; l'agent ne peut se prévaloir d'aucun " devoir d'alerte " pour justifier la publication de cet ouvrage.

*CE, 24 mai 2017, n° 389785*

### **Propos injurieux constatés sur Facebook**

Dans l'affaire soumise à la CAA de Nancy, il est question d'un agent qui a tenu des propos injurieux à l'égard de son supérieur hiérarchique sur la page personnelle du réseau social Facebook d'un collègue. Il a ainsi manqué à son devoir de loyauté et commis une faute de nature à justifier une sanction, quand bien même la diffusion de ses propos a été limitée au seul réseau de connaissances de sa collègue. Il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir méconnu le principe de loyauté dans l'administration de la preuve et porté atteinte au droit au respect de la vie privée et de la correspondance garanti par le droit européen. En effet, les propos reprochés à l'intéressé ont été tenus dans le cadre d'une discussion susceptible d'être lue par toutes les personnes appartenant au réseau de connaissances de sa collègue et ayant accès à la page Facebook de cette dernière.

*CAA Nancy n° 15NC00771 du 22 septembre 2016*

M.A...avait noué une relation sentimentale avec une personne rencontrée dans l'entourage de l'homme politique dont il lui revenait d'assurer la protection lors de la campagne pour les élections présidentielles de 2012, avait, après la rupture de cette relation, adressé à son ancienne amie des messages susceptibles d'être considérés comme menaçants ou insultants par voie de SMS ou de correspondance sur le réseau social Facebook à la fin de l'année 2012 et au début de l'année 2013, et qu'il avait persisté dans ces agissements malgré les mises en garde de sa hiérarchie.

Le ministre a estimé que le comportement ainsi adopté était contraire à ses obligations déontologiques.

Toutefois, les faits reprochés à l'intéressé, la teneur des SMS litigieux n'est pas établie et seule a été produite la capture sur écran de deux messages au caractère allusif déposés sur Facebook. Ces éléments ne sauraient être regardés, à eux seuls, comme de nature à perturber le bon déroulement du service ou jeter le discrédit sur l'administration et ne justifie pas une sanction disciplinaire.

*Conseil d'État, n°401650 15 novembre 2017*

### **Devoir de réserve et activité syndicale**

Le juge administratif précise que, si la distribution des tracts syndicaux dans la fonction publique ne doit pas porter atteinte au bon fonctionnement du service, elle n'est pas soumise à l'autorisation préalable du chef d'établissement (Cour administrative d'appel, Marseille, n° 00MA00600, 18 janvier 2005) et quels que soient le nombre et les fonctions de leurs destinataires (Conseil d'État, n° 277945, 27 février 2006).

Par ailleurs, le Conseil d'État considère qu'en l'absence de dispositions législatives spéciales contraires, l'exercice des droits syndicaux aux seuls syndicats représentatifs dans l'entreprise, ne s'applique pas à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique régi par la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

*Conseil d'État, n° 299205, 15 mai 2009*

Le juge suprême considère également que la distribution des tracts syndicaux dans la fonction publique ne peut être assurées que par des agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une décharge de service.

*Conseil d'État, n° 277939, 11 mars 2015*

Il ressort de ces éléments que la distribution de tract, y compris sur le lieu d'exercice des fonctions, est possible, sans autorisation préalable, par tout organisation syndicale, quand bien même elle ne serait pas représentative du personnel, à partir du moment où cette distribution est effectuée par un agent qui n'est pas en service et ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service.

Le juge administratif considère cependant que le devoir de réserve qui pèse sur les fonctionnaires doit se concilier avec la liberté d'expression liée à l'exercice d'une fonction syndicale et à l'expression d'un libre droit de critique sans excéder les limites de l'activité syndicale.

*Cour administrative d'appel, Versailles, 24 septembre 2009*

Ainsi, un tract syndical ne doit pas contenir des termes injurieux, outrageants ou diffamatoires.

La publication sous un pseudonyme n'exonère pas de l'obligation de réserve Capitaine de la gendarmerie nationale ayant, dans le cadre d'activités extraprofessionnelles, publié sous un pseudonyme, sur plusieurs sites internet relayés par les réseaux sociaux, de nombreux articles critiquant en des termes outranciers et irrespectueux l'action de membres du Gouvernement et la politique étrangère et de défense française, se prévalant, dans ces publications, de sa qualité d'ancien élève de l'école Saint-Cyr et de l'école des officiers de la gendarmerie nationale et ayant poursuivi ces publications, alors pourtant qu'il avait été mis en garde à ce sujet. Ces faits, même s'ils ont été commis sans utiliser les moyens du service et si l'intéressé ne faisait pas état de sa qualité de militaire, sont constitutifs d'une violation de l'obligation de réserve à laquelle sont tenus les militaires à l'égard des autorités publiques, même en dehors du service et fût-ce sous couvert d'anonymat. Ces manquements sont constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

*Conseil d'État n° 412541, 27 juin 2018*

## LE CONGÉ PARENTAL

### PRINCIPE GÉNÉRAL

Le congé parental est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emploi d'origine pour se consacrer à l'éducation de son enfant.

- à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- au père, après la naissance ou après un congé de paternité ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

*Article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*

*Article 75 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

*Article 64 de la Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*

*Articles 52 à 57 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985*

*Articles 29 à 34-1 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986*

*Articles 40 à 44 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988*

Le congé parental peut être accordé au père et à la mère en même temps.

Chaque parent peut bénéficier de son congé parental quand il veut pendant la période d'ouverture de droit.

### Exemple

Un enfant né de deux fonctionnaires.

La mère commence son congé parental à l'issue de son congé maternité et le renouvelle pour une durée totale de 1 an.

Le père commence son congé parental alors que l'enfant a déjà 9 mois et ne demande qu'une seule période de 6 mois.

Le père et la mère auront donc une période de congé parental en même temps.

### POSITION STATUTAIRE

Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- activité à temps complet ou à temps partiel ;
- activité à temps non complet ou incomplet dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière ;
- détachement ;
- position hors cadres ;
- disponibilité ;
- accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale ;
- congé parental.

Le congé parental est une position statutaire à part entière.

### DEMANDE DE CONGÉ

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé.

## DURÉE

Le congé parental prend fin :

- au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ;
- en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans ;
- à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

Par ailleurs, l'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

## Période du congé parental

Durée		Enfant naturel	Adoption d'un enfant	
	<b>Début du congé parental</b>		Après la naissance de l'enfant un congé de maternité un congé de paternité	Arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de trois ans
<b>Durée maximale du congé parental</b>		Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer	Un an à compter de son arrivée

## Rémunération

Le congé parental octroyé au fonctionnaire est sans rémunération.

Cependant, le fonctionnaire peut bénéficier des prestations de la caisse d'allocation familiale.

## Renouvellement

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables.

Les demandes de renouvellement doivent être présentées deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

## Nouvelle naissance

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental dans les conditions du congé parental initial.

La demande doit en être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

### **Avancement**

#### *Première année*

Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année.

#### *Années suivantes*

Les droits à avancement du fonctionnaire sont réduits de moitié pour les années suivantes.

### **Service effectif**

#### *Première année*

Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année.

#### *Années suivantes*

Le congé parental est considéré comme du service effectif pour moitié les années suivantes.

### **Entrée en vigueur**

Les nouvelles dispositions du congé parental entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2012.

Les périodes de six mois de congé parental débutées avant le 1<sup>er</sup> octobre 2012 restent régies par les anciennes dispositions.

Les prolongations de ce congé parental accordées après le 1<sup>er</sup> octobre 2012 au titre du même enfant sont régies par les nouvelles dispositions.

### **Calcul de l'avancement et des services effectifs**

Le calcul des droits à avancement d'échelon et des services effectifs, la prolongation n'est prise en compte pour sa totalité qu'au cas où la durée du congé parental déjà obtenu n'excède pas six mois.

### **Élections professionnelles**

Le fonctionnaire conserve la qualité d'électeur pour les élections des représentants du personnel au sein de la commission administrative paritaire.

### **Formation professionnelle**

Les fonctionnaires en congé parental peuvent bénéficier, à leur demande, des actions de formation organisées par l'administration.

Durant les formations, les agents restent placés en congé parental.

Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération, ni indemnité.

### **Retraite**

Le congé parental octroyé pour les enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 est pris en compte dans les droits à pension au même titre que le congé de présence parentale, la disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans et le temps partiel de droit pour enfant dans la limite de 3 ans par enfant.

*Article L. 9 du Code des pensions civiles et militaires*

## Congé parental et congés annuels

Le congé parental n'est pas une période de travail effectif et, par conséquent, ne donne pas droit à congé payé annuel.

*CJUE, 4 octobre 2018, C-12/17, Maria Dicu*

## Report des congés annuels du fait du congé parental

Conformément à la réglementation et à la jurisprudence européenne « Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental »

*Clause 2 de l'accord cadre congé parental annexé à la directive 199-34 modifiée par la directive 2010-08 du 8 mars 2010 - Clause 5 - point 2*

*CJUE, aff C-486/08 du 22 avril 2010*

## Position de la DGOS

La circulaire de la DGOS du 1<sup>er</sup> octobre 2013 précise également que les congés annuels acquis non pris dans la période de référence au début du congé parental doivent être, selon les textes et de la jurisprudence européenne, maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue dudit congé.

Ainsi, le report automatique des congés annuels d'un agent absent placé en congé parental s'applique aux congés annuels acquis avant la prise de ce congé et reportés de manière automatique à l'issue du congé parental, quelle que soit sa durée et non uniquement l'année N+1.

*Circulaire n° DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1<sup>er</sup> octobre 2013 relative à l'incidence du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers*

## MOTIVATION DU REFUS DE REPORT DE CONGÉS ANNUELS

Quel qu'en soit le motif, le juge administratif considère que la décision par laquelle l'employeur refuse à un fonctionnaire l'autorisation exceptionnelle de reporter ses congés annuels est au nombre des décisions individuelles refusant une autorisation dont la loi du 11 juillet 1979 exige la motivation.

Ainsi, lorsque l'employeur doit motiver la décision de refus de report des congés annuels d'un agent.

*CE, n° 362940, 20 décembre 2013*

## ISSUE DU CONGÉ

### Fonction publique de l'État

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade.

Le fonctionnaire est, à l'issue de son congé parental, réaffecté dans son emploi.

En cas de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi de détachement antérieur pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.



### **Nouvelle affectation**

Dans le cas où son ancien emploi ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail.

Le fonctionnaire peut, à sa demande être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, en l'absence de tableau de mutation, dans la mesure compatible avec le service et en tenant compte des priorités suivantes :

- fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles ;
- fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelle du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;
- fonctionnaires handicapés au sens du Code du travail ;
- fonctionnaires qui exercent leurs fonctions dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.

*Article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*

### **Fonction publique territoriale**

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans sa collectivité ou établissement d'origine ou, en cas de détachement, dans sa collectivité ou son établissement d'accueil.

Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

En cas de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi de détachement antérieur pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.

*Article 75 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

### **Fonction publique hospitalière**

A l'expiration de son congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son établissement d'origine ou, en cas de détachement, d'accueil.

En cas de détachement, le fonctionnaire est réintégré dans l'emploi de détachement antérieur pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial.

Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.

*Article 64 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*

## LE CONGÉ PARENTAL

<b>Principe</b>		Accordé de droit à l'agent qui cesse son activité pour se consacrer à l'éducation de son enfant		
<b>Ancienneté</b>	<b>Fonctionnaire</b>	Pas de condition d'ancienneté		
<b>Procédure</b>	<b>Demande initiale</b>	Présentée au moins deux mois avant le début du congé Accordé par périodes de six mois renouvelables		
	<b>Renouvellement</b>	Demandes deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours Sanction : cessation de plein droit du bénéficiaire du congé parental		
<b>Durée</b>	<b>Début du congé parental</b>	<b>Enfant naturel</b>	<b>Adoption d'un enfant</b>	
		Après la naissance de l'enfant un congé de maternité un congé de paternité	Arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de trois ans	Arrivée au foyer d'un enfant de plus de trois ans et de moins de 16 ans
	<b>Durée maximale du congé parental</b>	Jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant	Trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer	Un an à compter de son arrivée
<b>Contrôle</b>		Enquêtes pour s'assurer que l'agent se consacre à élever l'enfant. Sanction : fin du congé après que l'intéressé ait été invité à présenter ses observations.		
<b>Nouvelle naissance ou adoption</b>		Droit à un nouveau congé parental. Demande formulée deux mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.		
<b>Effets</b>	<b>Rémunération</b>	Non rémunéré		
	<b>Avancement</b>	Le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon la première année, réduits de moitié les années suivantes Considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes		
	<b>Élections professionnelles</b>	L'agent conserve la qualité d'électeur pour les élections des représentants du personnel au sein de la CAP		
	<b>Formation professionnelle</b>	Les agents peuvent bénéficier, à leur demande, des actions de formation organisées par l'administration Durant les formations, les agents restent placés en congé parental = aucune rémunération, ni indemnité		
	<b>Retraite</b>	Le congé parental octroyé pour les enfants nés à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004 est prise en compte dans les droits à pension dans la limite de 3 ans par enfant		
<b>Fin du congé parental</b>		Réintégration l'administration d'origine ou de détachement pour une période au moins égale à la durée restant à courir du détachement initial. Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien pour en examiner les modalités.		

## LE DÉTACHEMENT

---

### PRINCIPE GÉNÉRAL

Tout fonctionnaire est placé dans une des positions suivantes :

- activité à temps complet ou à temps partiel ;
- activité à temps non complet ou incomplet dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière ;
- détachement ;
- position hors cadres ;
- disponibilité ;
- accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle, dans la réserve sanitaire et dans la réserve civile de la police nationale ;
- congé parental.

### LE DÉTACHEMENT

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emploi ou emploi d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, cadre ou cet emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

*Article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État*

*Article 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*

*Articles 51 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière*

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant son emploi de détachement.

### CAS DE DÉTACHEMENT

Le détachement d'un fonctionnaire ne peut avoir lieu que dans l'un des cas suivants :

- détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou d'un établissement public de la fonction publique hospitalière ;
- détachement pour participer à une mission de coopération au titre de la loi du 13 Juillet 1972 relative à la situation du personnel civil de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'États étrangers ;
- détachement auprès d'une administration de l'État ou d'un établissement public de l'État dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ;
- détachement auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public ;
- détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général ;

- détachement auprès d'une entreprise liée à l'administration dont il relève par un contrat soumis au code des marchés publics, un contrat de partenariat ou un contrat de délégation de service public, dès lors que ce contrat s'inscrit dans le cadre d'un transfert d'activités ;
- détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger ;
- détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ;
- détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ;
- détachement pour exercer les fonctions de membres du Gouvernement ou une fonction publique élective lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction ;
- détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national entrant dans le cadre fixé par le comité interministériel de la recherche scientifique et technique ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature ;
- détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'État ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois ;
- détachement pour exercer un mandat syndical ;
- détachement auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen ;
- détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle ;
- détachement auprès de l'administration d'un État membre de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

*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*

*Article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*

*Article 13 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires hospitaliers, à l'intégration et à certaines modalités de mise à disposition*

## PROCÉDURE

Le détachement est prononcé par arrêté après accord du fonctionnaire.

Le détachement est de droit les fonctionnaires :

- pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ;
- pour un mandat de membre de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement Européen ;
- qui cessent d'exercer leur activité professionnelle pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales et par la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

- pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'État ou d'une collectivité territoriale, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois ;
- pour exercer un mandat syndical.

*Article 17 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985*

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

*Article 14 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988*

## **DÉTACHEMENT D'OFFICE**

Dans la fonction publique de l'État, le détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite peut être prononcé d'office après avis des commissions administratives paritaires et à condition que le nouvel emploi soit équivalent à l'ancien.

*Article 18 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985*

### **Durée**

Le détachement est de courte ou longue durée.

Le détachement de courte durée ne peut excéder six mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement.

Ce délai est cependant porté à un an pour les personnels détachés pour servir dans les collectivités d'Outre-Mer, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger.

A l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

*Article 16 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985*

*Article 8 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986*

*Article 20 du décret n° 88-976 du 13 octobre 1988*

Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq années.



## LE DÉTACHEMENT SUR CORPS OU CADRE D'EMPLOI

### PRINCIPE GÉNÉRAL

Le détachement sur corps ou cadres d'emploi est un détachement dans un emploi conduisant à pension du régime spécial des fonctionnaires, que ce soit la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ou le Code des pensions civiles et militaires.

Tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils par la voie du détachement nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par leurs statuts particuliers.

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

L'absence de disposition sur le détachement dans le statut particulier, de même que des dispositions de fermeture ne pourront être opposées à l'agent candidat à une mobilité dans le corps ou cadre d'emplois.

*Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique*

### RÈGLES DE CLASSEMENT DANS LE CORPS D'ACCUEIL

#### Principe

Le détachement sur corps ou cadre d'emploi 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 d'origine, le fonctionnaire est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

Le fonctionnaire détaché conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son détachement est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

#### Conditions de détachement

Les corps et cadres d'emplois doivent être :

- de même catégorie ;
- de niveau comparable.

#### La catégorie

La catégorie d'appartenance du corps ou cadre d'emploi est définie dans le statut particulier.

Un agent titulaire d'un grade correspondant à un corps ou cadre d'emploi classé dans la catégorie B ne pourra être détaché que dans un emploi appartenant à la catégorie B.

Pour les corps ne relevant pas de catégorie hiérarchique, la mobilité, doit s'accomplir entre corps ou cadres d'emplois de niveau comparable.

### **Le niveau comparable**

Le niveau de comparabilité des corps et cadres d'emplois, au sein d'une même catégorie, s'apprécie au regard :

- des conditions de recrutement dans ces corps ou cadres d'emplois qui sont appréciées au regard :
  - du niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois,
  - du mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois,
  - du vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne ;
- de la nature des missions de ces mêmes corps ou cadres d'emplois telles qu'elles sont définies par les statuts particuliers au regard de leur nature, c'est-à-dire de ce qui les caractérise de manière générale, du type de fonctions auxquelles elles donnent accès et du type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent

Ces deux derniers critères sont alternatifs et non cumulatifs : ainsi le détachement et l'intégration directe pourront être prononcés entre corps et cadres d'emplois dès lors qu'au moins un de ces deux critères sera satisfait.

C'est à l'autorité de gestion du corps ou l'employeur territorial du cadre d'emplois d'accueil qu'il reviendra d'apprécier, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la comparabilité du recrutement et des missions des corps et cadres d'emplois concernés, en liaison avec l'administration, la collectivité ou l'établissement d'origine de l'agent.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

Toutefois, les membres des corps ou cadres d'emplois dont au moins l'un des grades d'avancement est également accessible par la voie d'un concours de recrutement peuvent être détachés, en fonction de leur grade d'origine, dans des corps ou cadres d'emplois de niveau différent, apprécié en fonction du niveau comparable

Lorsque le corps ou cadre d'emplois d'origine ou le corps ou cadre d'emplois d'accueil ne relève pas d'une catégorie, le détachement ou l'intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois de niveau comparable.

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

### **Exemple**

La structure de la grille indiciaire des corps et cadres d'emplois concernés ou la référence à un indice brut sommital ne pourra plus être évoquée en tant que tel pour refuser un accueil en détachement ou par la voie de l'intégration directe.

*Circulaire du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique*

Pour apprécier si le grade détenu par l'intéressé dans son corps d'origine et celui dans lequel il a été classé lors de son détachement dans un autre corps sont équivalents, il y a lieu de prendre en compte non seulement l'indice terminal des deux grades, mais aussi des éléments tels que, notamment, la place des grades dans les deux corps et leur échelonnement indiciaire.

Ni la circonstance que le grade dans lequel a été prononcé le détachement d'un fonctionnaire comporte un indice terminal inférieur à celui du grade détenu par l'intéressé dans son corps d'origine, ni celle que la structuration par grades du corps d'accueil du fonctionnaire détaché soit différente de celle de son corps d'origine ne font obstacle, par elles-mêmes, à ce que les deux grades soient regardés comme équivalents.

En l'occurrence, Le requérant, ingénieur d'études et fabrications du ministère de la défense, placé en position de détachement dans le corps des ingénieurs d'études du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche contestait la décision du ministère de l'enseignement supérieur de le classer au 7<sup>e</sup> échelon du grade d'ingénieur d'études de 2<sup>e</sup> classe. Le Conseil d'État a confirmé l'arrêt de la cour d'appel, qui a jugé que le grade d'origine et d'accueil du requérant peuvent être considérés comme « équivalent [...] alors même que leurs indices terminaux étaient respectivement de 750 et 801 » et que le corps du d'accueil du requérant comprenait un grade de plus que son corps d'origine.



La cour d'appel s'est appuyée « sur la place de ces deux grades dans le déroulement de la carrière des fonctionnaires relevant des statuts des deux corps en cause, le nombre d'échelons de chacun de ces deux grades ainsi que leurs échelonnements indiciaires respectifs ».

*Conseil d'Etat, n° 410972 du 25 mai 2018*

## **CARRIÈRE DANS L'EMPLOI DE DÉTACHEMENT**

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

*Articles 40 et 41 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*

*Articles 16 et 17 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*

*Articles 25 et 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*

### **Reconnaissance de l'avancement dans le corps ou cadre d'emploi d'origine dans le corps ou cadre d'emploi d'accueil**

Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de l'inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix, il est tenu compte dans le corps de détachement du grade et de l'échelon qu'il a atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

*Article 45 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*

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

*Article 52 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986*

### **Retraite**

La retenue pour pension du fonctionnaire détaché dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite ou du régime de retraite de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

### **Limite d'âge**

La limite d'âge applicable au fonctionnaire est celle de son emploi de détachement.

## **L'ISSUE DU DÉTACHEMENT**

### **Dans la fonction publique et de l'État**

#### ***Le terme du détachement***

Trois 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.

Si le fonctionnaire n'a pas fait connaître sa décision dans le délai il est obligatoirement réintégré à la première vacance, dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Deux mois au moins avant le terme du détachement, 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.

Si le fonctionnaire a fait connaître sa décision de solliciter le renouvellement de son détachement et que l'administration ou l'organisme d'accueil n'a pas fait connaître sa décision de refuser le renouvellement du détachement, elle continue à rémunérer le fonctionnaire jusqu'à sa réintégration à la première vacance, dans son corps d'origine.

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 doit être résorbé à la première vacance qui s'ouvrira dans le grade considéré.

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.

#### ***Cessation anticipée à la demande de l'administration d'accueil***

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Sauf dans le cas où la cessation anticipée intervient pour motif disciplinaire, le fonctionnaire continue alors, 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.

En l'absence de texte contraire, un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. La décision de ne pas renouveler un détachement alors même qu'elle serait fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur la manière de servir de l'agent et se trouverait prise en considération de sa personne, n'est - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier.

*CE, n° 325699, 21 octobre 2011*

#### ***Cessation anticipée à la demande du fonctionnaire***

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 et est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration à l'une des trois premières vacances dans son grade.

### **Dans la fonction publique territoriale**

#### ***Le terme du détachement***

À l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est 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 un an dans sa collectivité d'origine.

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 soit par le Centre national de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la catégorie A et les ingénieurs territoriaux en chef, soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement pour les autres fonctionnaires.

Le fonctionnaire a priorité pour être affecté dans un emploi correspondant à son grade de la collectivité ou de l'établissement d'origine.

Il appartient à la collectivité d'origine d'un fonctionnaire territorial en détachement de le réintégrer, à la fin de celui-ci, au besoin en surnombre pendant un an, et donc d'assurer sa prise en charge financière, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que la date de la fin de ce détachement marque également la fin du détachement dans un emploi fonctionnel, dès lors qu'il n'est établi ni que la collectivité d'origine n'est pas en mesure d'offrir un emploi correspondant à son grade, ni que le fonctionnaire a demandé à la collectivité d'accueil de bénéficier de la décharge de fonctions.

*CE, n° 306991, 30 mars 2009*

#### **Cessation anticipée à la demande de l'administration d'accueil**

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Sauf dans le cas où la cessation anticipée intervient pour motif disciplinaire, le fonctionnaire continue alors, 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.

En l'absence de texte contraire, un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. La décision de ne pas renouveler un détachement alors même qu'elle serait fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur la manière de servir de l'agent et se trouverait prise en considération de sa personne, n'est - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier.

*CE, n° 325699, 21 octobre 2011*

#### **Cessation anticipée à la demande du fonctionnaire**

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 et est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration ou jusqu'au terme normal de son détachement.

Si au terme normal de son détachement l'agent n'est toujours pas réintégré, il se voit appliquer les dispositions prévues pour le terme normal du détachement.

### **Dans la fonction publique hospitalière**

#### **Le terme du détachement**

Trois 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.

Si le fonctionnaire n'a pas fait connaître sa décision dans le délai il est obligatoirement réintégré à la première vacance, dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Deux mois au moins avant le terme du détachement, 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.

Si le fonctionnaire a fait connaître sa décision de solliciter le renouvellement de son détachement et que l'administration ou l'organisme d'accueil n'a pas fait connaître sa décision de refuser le renouvellement du détachement, elle continue à rémunérer le fonctionnaire jusqu'à sa réintégration à la première vacance, dans son corps d'origine.

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 dans son corps d'origine et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Lorsqu'un fonctionnaire ne peut être réintégré faute d'emploi vacant il est placé d'office en position de disponibilité.

Il perçoit, dans cette position les allocations de retour à l'emploi.

L'autorité investie du pouvoir de nomination en avise immédiatement l'autorité administrative compétente de l'État qui, dans un délai d'un an, propose au fonctionnaire trois emplois, correspondant à son grade, vacants dans l'un des établissements hospitaliers.

#### **Cessation anticipée à la demande de l'administration d'accueil**

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé à la demande de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire continue alors, 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 et au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.

En l'absence de texte contraire, un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. La décision de ne pas renouveler un détachement alors même qu'elle serait fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur la manière de servir de l'agent et se trouverait prise en considération de sa personne, n'est - sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire - pas au nombre des mesures qui ne peuvent légalement intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de prendre connaissance de son dossier.

*CE, n° 325699, 21 octobre 2011*

#### **Cessation anticipée à la demande du fonctionnaire**

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 et est alors placé en position de disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration ou jusqu'au terme normal de son détachement.

Si au terme normal de son détachement l'agent n'est toujours pas réintégré, il se voit appliquer les dispositions prévues pour le terme normal du détachement.

### **CLASSEMENT DANS L'EMPLOI D'ORIGINE : LA RECONNAISSANCE MUTUELLE**

Sauf dans les cas détachement dans un corps ou cadre d'emplois pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité n'est pas suivi d'une titularisation, il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon que le fonctionnaire a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, la réintégration du fonctionnaire dans son corps ou cadre d'emploi d'origine est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

Lorsque le corps ou cadre d'emploi d'origine ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade de détachement et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade de détachement, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement ou à celle qui aurait résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade de détachement.

## L'INTÉGRATION

### Principe

Les fonctionnaires détachés depuis 5 ans dans un emploi conduisant à pension du régime spécial des fonctionnaires bénéficient d'un droit à intégration.

La période des cinq ans s'apprécie au regard de la durée totale de détachement dans le corps ou cadre d'emplois auprès de la même autorité de nomination dans le corps ou cadre d'emploi, indépendamment, le cas échéant, du changement de fonctions exercées au cours de cette période.

L'employeur d'accueil devra obligatoirement proposer à l'agent l'intégration au lieu du renouvellement de son détachement.

### Renouvellement du détachement de longue durée après 5 ans de détachement

Le détachement de longue durée ne pourra être renouvelé au-delà de 5 ans que si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposée dans le corps ou le cadre d'emplois concerné.

### Le droit à intégration après 5 ans de détachement

Il résulte des dispositions du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, qu'à l'expiration d'une période continue de cinq ans de détachement, l'administration est tenue de proposer au fonctionnaire détaché son intégration dans le corps ou le cadre d'emploi dans lequel il est détaché, sans attendre la fin de la période de détachement.

M. Froger, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel, a été détaché dans le corps des administrateurs civils pour deux ans à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007 par un arrêté du 17 décembre 2007. Par arrêté du 4 février 2010, il a été maintenu en détachement dans ce corps pour une nouvelle durée de deux ans à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009 puis, par arrêté du 13 avril 2012, le Premier ministre et le ministre de la justice ont prolongé le détachement de M. Froger dans ce même corps pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011. Par suite, M. Froger a été admis à poursuivre son détachement dans le corps des administrateurs civils au-delà d'une période continue de cinq ans et l'administration ne pouvait dès lors refuser de lui proposer son intégration dans le corps des administrateurs civils.

*CE, n° 371098, 19 septembre 2014*

### Classement du fonctionnaire lors de l'intégration

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, l'intégration du fonctionnaire dans le corps de détachement est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il a atteint dans son corps ou cadre d'emploi 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 l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le grade d'origine.

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de l'ancienneté moyenne exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son intégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui aurait résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

## Notation

Le fonctionnaire détaché est noté et, le cas échéant évalué, par le chef de service dont il dépend dans l'administration ou l'organisme d'accueil.

Le chef de service de l'emploi d'accueil conduit, le cas échéant, l'entretien professionnel.

La fiche de notation ainsi que le compte rendu d'évaluation ou, le cas échéant, le compte rendu de l'entretien professionnel sont transmis à son administration d'origine.

## LE DÉTACHEMENT SUR CORPS OU CADRES D'EMPLOIS

Fonction publique hospitalière, territoriale et de l'État	
<b>Conditions</b>	Accord du fonctionnaire Conventionnement – décision administrative
<b>Durée</b>	Courte durée Six mois non renouvelable
	Longue durée 5 ans renouvelable si l'agent refuse l'intégration
<b>Condition d'accès à l'emploi</b>	Même catégorie Catégorie A, B, C
	Niveau comparable Au regard : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ des conditions de recrutement dans ces corps ou cadres d'emplois qui sont appréciées en fonction :</li> <li>■ du niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois,</li> <li>■ du mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois,</li> <li>■ du vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne,</li> </ul> ou <ul style="list-style-type: none"> <li>■ de la nature des missions de ces mêmes corps ou cadres d'emplois telles qu'elles sont définies par les statuts particuliers au regard de leur nature, c'est-à-dire de ce qui les caractérise de manière générale, du type de fonctions auxquelles elles donnent accès et du type d'activités ou de responsabilités qui les sous-tendent.</li> </ul>
<b>Classement dans le corps d'accueil</b>	Échelon comportant un indice égal ou 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, classement dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.
<b>Retraite</b>	Retenue pour pension calculées sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.
<b>Issue du détachement</b>	Réintégration dans l'emploi d'origine - Nouvelle affectation - Mise en disponibilité
<b>Réintégration</b>	Réintégration dans le corps d'origine à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement. Lorsque le corps d'origine ne dispose pas d'un grade équivalent, classement dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade de détachement à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.
<b>Notation</b>	Notation et évaluation par l'administration ou l'organisme d'accueil. Transmission à l'administration d'origine.
<b>Cas de détachement sur corps ou cadre d'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ détachement auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ;</li> <li>■ détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou d'un établissement public de la fonction publique hospitalière.</li> </ul>

## LES CONGÉS MALADIE DES FONCTIONNAIRES

---

### PRINCIPE GÉNÉRAL

Les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet de plus de 28 heures par semaines ne sont pas affiliés pour l'ensemble des risques maladie au régime général de Sécurité sociale.

Mise à part la prise en charge des prestations en nature – qui est effectuée par le régime général – les agents titulaires bénéficient d'une protection statutaire spécifique en cas de maladie les empêchant de servir.

Cette protection statutaire s'articule autour de 3 congés distinctifs :

- le congé ordinaire de maladie ;
- le congé de longue maladie ;
- le congé de longue durée ;

Ces trois types de congés sont octroyés en fonction de la pathologie dont souffre l'agent, éventuellement après l'avis de médecins agréés ou du comité médical.

Ils sont d'une durée qui oscille entre 1 et 5 ans.

Par ailleurs, lorsque l'origine de l'inaptitude est due au service ou en lien avec celui-ci, les agents bénéficient d'une protection accrue.

### CONGÉ MALADIE ET ORGANISME PARITAIRE

Le ministère de l'Intérieur, en répondant à une question écrite, précise que le fonctionnaire Territorial, représentant du personnel titulaire, Placé en congé de maladie ordinaire, ne peut siéger au sein des instances paritaires dans la mesure où la maladie à l'origine du congé met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. L'exercice de toute activité durant ce congé est subordonné à une autorisation médicale. L'agent ne pourra donc siéger au sein des instances paritaires que s'il y a été préalablement autorisé par un médecin.

En l'absence de cette autorisation, il devra faire remplacer par un suppléant élu ou désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle il aurait dû siéger.

*Réponse du ministre de l'Intérieur à la question écrite n° 04707 de M<sup>r</sup> le Sénateur Jean Louis Masson, publiée dans le JO Sénat du 19/07/2018, p. 3630*

## L'IMPUTABILITÉ AU SERVICE

---

### PRINCIPE GÉNÉRAL

Les fonctionnaires incapables de venir remplir leurs obligations de service du fait d'un accident ou d'une maladie imputable au service ont droits à un congé ordinaire de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée.

Cependant l'imputabilité au service, si elle est reconnue par l'employeur, modifie la durée de ces congés ainsi que les conditions de maintien de traitement.

Ainsi, un fonctionnaire victime d'un accident de service pourra bénéficier, en fonction du caractère de sa pathologie, d'un congé ordinaire de maladie ou d'un congé de longue maladie pour une durée en principe illimité ; pendant ce congé, l'agent percevra l'intégration de son traitement.

De la même manière, l'agent atteint d'une des cinq pathologies ouvrant droit à un congé de longue durée, pourra voir la durée de ce dernier portée de 5 ans à 8 ans si la pathologie a pour origine l'exécution du service.

En plus de ces congés spécifiques, l'agent bénéficiera de la prise en charge des frais liés à sa pathologie.

Par ailleurs, si l'événement imputable au service occasionne une incapacité permanente partielle, l'agent pourra bénéficier d'une réparation forfaitaire de ce préjudice.

Enfin, le juge administratif a reconnu à l'agent le droit au versement d'une réparation complémentaire en réparation de l'ensemble du préjudice ou sur le fondement de la faute de l'employeur.

Le législateur a introduit une définition de l'imputabilité au service dans le titre I de la Fonction publique. Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

*Article 21 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée*

Ainsi, le fonctionnaire bénéficiera d'un congé imputable au service lorsque la pathologie qui le rend temporairement inapte à ses fonctions a pour origine un accident de service, un accident de trajet ou un maladie contractée en service.