

LA MOBILITE ENTRE LES FONCTIONS PUBLIQUES OU AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DETACHEMENT INTEGRATION OU INTEGRATION DIRECTE DETACHEMENT D'OFFICE

REFERENCES JURIDIQUES :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique,
- Code général de la fonction publique (CGFP)
- Loi 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,
- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction Publique,
- Circulaire NOR BCFF0926531C du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009
- 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.

Tous les corps (relevant de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Hospitalière) et tous les cadres d'emplois (relevant de la Fonction Publique Territoriale), sont accessibles aux fonctionnaires par la voie du détachement suivi, le cas échéant d'une intégration, ou par la voie de l'intégration directe sans détachement nonobstant l'absence de disposition ou toute disposition contraire prévue par les statuts particuliers.

Le détachement et l'intégration permettent donc à un fonctionnaire titulaire d'accéder à un cadre d'emplois différent de celui dont il est titulaire, soit au sein de la fonction publique dont il est originaire, soit au sein d'une autre fonction publique.

La présente fiche abordera les procédures de détachement et d'intégration directe, à l'exception des détachements sur emploi fonctionnel, des détachements pour stage suite à concours et détachement pour inaptitude physique (cf. fiche sur le reclassement des fonctionnaires).

A RETENIR :

- Le détachement ou l'intégration directe s'effectuent entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement et/ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.
- Depuis le 1/01/2020, la CAP n'a plus à être saisie pour avis sur les questions ayant trait aux détachements et intégration (sauf inaptitude physique).
- L'accès au cadre d'emplois d'accueil est parfois conditionnée par la nécessité de disposer un diplôme spécifique.

I. LE DETACHEMENT

A. Définition :

Le détachement permet à un fonctionnaire titulaire d'accéder **provisoirement** à un cadre d'emplois différent de celui dont il est titulaire, soit au sein de la fonction publique dont il est originaire (et même au sein de sa propre collectivité), soit au sein d'une autre fonction publique.

Aussi lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale pourra pouvoir cet emploi en nommant un fonctionnaire candidat, par voie de détachement le cas échéant.

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois, emplois ou corps d'origine, mais continuant à bénéficier, dans ce cadre d'emplois, emploi ou corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Le fonctionnaire dispose donc de deux carrières en parallèle (une dans sa collectivité d'origine, une dans sa collectivité d'accueil).

Il ne concerne que les agents titulaires.

Le détachement est prononcé sur la demande du fonctionnaire, et peut être de courte durée (six mois au plus sans renouvellement possible) ou de longue durée (cinq ans au maximum renouvelable par périodes n'excédant pas 5 ans). C'est donc un mode de recrutement provisoire (contrairement à l'intégration).

Article L 513-1 à L 513-3 du CGFP (ex. art 64 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)..

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Le détachement n'est en principe pas de droit, l'employeur peut s'opposer à la demande de l'agent

- pour des motifs liés aux **nécessités de services** : il devra prouver le caractère indispensable de l'agent dans le service et de l'impossibilité de le remplacer,
- **ou suite à un avis de la HATVP** (détachement vers la privé).

Il peut en outre opposer un délai de préavis de 3 mois. Le silence garde pendant 2 mois vaut acceptation de la demande (art. L 511-3 du CGFP).

B. Les agents bénéficiaires

Seuls les **fonctionnaires titulaires** peuvent prétendre à un détachement. Les stagiaires en sont exclus.

Si les titulaires à temps complet peuvent bénéficier de tous les détachements, des restrictions existent pour les agents à temps non complet.

- Si cet emploi a une durée supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail (c'est-à-dire 17h30, sauf dans les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique) peuvent être détachés uniquement dans les cas suivants :
 - **détachements accordés de plein droit en application de l'article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 :**
 - o Pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales (CGCT),
 - o Pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, y compris les établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 09/01/1986 (fonction publique hospitalière), ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois,
 - o Pour exercer un mandat syndical,
 - **détachement pour stage lors de la nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois**
 - **détachements discrétionnaires, à condition qu'ils occupent un seul emploi à temps non complet**

- Si cet emploi a une durée inférieure à la moitié de la durée légale du travail peuvent uniquement bénéficier des cas de détachement suivants :
 - **détachements accordés de plein droit en application de l'article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986**
 - **détachement pour stage en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois.**

Ils ne peuvent bénéficier des autres types de détachement (détachements discrétionnaires).

C. Les cas possibles de détachement

Les cas de détachement des fonctionnaires sont listés par 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. En dehors de cette liste, l'agent ne peut être détaché.

Certains détachements sont de droit, tandis que d'autres sont discrétionnaires :

1. Les détachements discrétionnaires :

- **Ce sont les détachements prévus par l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, soit**
 - Auprès d'une administration de l'Etat,
 - Auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère industriel ou commercial (question écrite n° 02592 du 26 septembre 2002),
 - Auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public.
 - Auprès d'un établissement public hospitalier.
 - Auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général (entreprise titulaire d'un traité de concession, d'affermage, de gérance ou de régie intéressée d'un service public d'une collectivité publique).
 - Auprès d'un organisme privé ou d'une association dont l'activité favorise ou complète l'action d'une collectivité publique.
 - Pour participer à une mission de coopération (loi n° 72-659 du 13 juillet 1972),
 - Pour enseigner à l'étranger.
 - Dans le cadre d'une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale.
 - Dans le cadre d'une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organisme d'intérêt général à caractère international.
 - 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, ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature.
 - Auprès d'un organisme de formation pour les fonctionnaires.
 - Pour collaborer avec un député, un sénateur ou un représentant au Parlement européen.
 - Pour engagement dans une formation militaire de l'armée française.
 - Pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle, à partir du trente et unième jour cumulé sur une année civile (article L.4251-6 code de la défense).
 - Auprès de Défenseur des droits.
 - Auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.
 - Auprès du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel.
 - Dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique.
 - Auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité publique ou d'un établissement public d'un Etat membre de l'Union Européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen
- **Ce sont des détachements particuliers prévus par divers textes :**
 - Pour exercer les fonctions de membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération lorsque des attributions permanentes ont été confiées au fonctionnaire (article L.114-24 du code de la mutualité).
 - Pour occuper l'emploi de directeur général d'un office public de l'habitat (article R. 421-20-5 du code de la construction et de l'habitat).

- Pour occuper un emploi administratif ou technique de direction (décrets 87-1101 du 30/12/1987 et 90-128 du 09/02/1990), ou bien encore dans un emploi de collaborateur de cabinet (décret n° 87-1004 du 16/12/1987).

2. Les détachements de droit :

Les détachements qui sont accordés de plein droit à l'agent qui le demande, sont prévus par le l'article 4 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 :

- Pour exercer un mandat local (maire, adjoint au maire dans une commune de moins de 10000 habitants, président du conseil général, ou vice-président ayant délégation du président, président du conseil régional, ou vice président ayant délégation du président, président ou vice-président du communauté urbaine, président ou vice-président de communauté d'agglomération, président de communauté de communes, ou vice-président d'une communauté de communes regroupant des communes d'au moins 10 000 habitants, maire, adjoint au maire et membre d'un conseil d'arrondissement de la Ville de Paris ou des communes de Marseille et Lyon.
- Pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours.
- Pour exercer un mandat syndical.

D. La procédure de détachement dans la fonction publique territoriale

Le détachement s'effectue sur un emploi vacant.

1. L'existence d'un emploi au tableau des effectifs dans l'organisme d'accueil :

- La nomination par détachement ne pourra intervenir que pour pourvoir un emploi créé ou vacant au tableau des emplois de la collectivité (ou établissement). Il convient donc, le cas échéant, de créer l'emploi par délibération.
- Toute création d'emploi ou vacance d'emploi devra ensuite faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi sur la plateforme dédiée du Centre de Gestion (soit environ 2 mois minimum entre la date de la déclaration de la vacance d'emploi (DVE) et le recrutement par détachement), **et d'une publicité d'un appel à candidatures** (pendant un mois minimum entre la date de la publicité de l'offre sur le site et le recrutement par détachement) sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dénommé "Place de l'emploi public").

2. La vérification des conditions de recrutement par détachement dans l'organisme d'accueil :

Selon l'article 13 bis de la loi n°83-634, le recrutement par voie de détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant :

- ▶ A la même **catégorie hiérarchique** (A, B ou C),
- ▶ **ET de niveau comparable.**

Le niveau comparable est apprécié au regard de **deux critères alternatifs** :

- **Soit au regard des conditions de recrutement** regroupent le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au cadre d'emplois, le mode de recrutement, le vivier et les conditions de recrutement par la voie de la promotion interne.
- **Soit au regard du niveau des missions** tel qu'elles sont définies par le décret portant statut particulier et non celles accomplies par un agent dans un poste donné (cf. circulaire du 19 novembre 2009)).



ATTENTION : Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil exige pour l'exercice des fonctions, la détention d'un diplôme spécifique, l'agent ne peut y accéder qu'à condition d'être titulaire de celui-ci.

La circulaire du 19 novembre 2009 a apporté quelques précisions sur ces conditions de détachement, et notamment que **l'agent peut être détaché, à sa demande ou avec son accord, dans cadre d'emplois dans lequel les conditions de recrutement sont moins élevées ou moins restrictives que dans son corps ou cadre d'emplois d'origine** (par exemple, au détachement sur un cadre d'emplois qui recrute à bac +3 alors que l'agent est titulaire dans un cadre d'emplois qui recrute à bac+5). **En revanche, cette précision n'autorise cependant pas à recruter l'agent sur un cadre d'emplois relevant d'un catégorie hiérarchique différentes.**

NOTA :

- Il existe toutefois des dispositions spécifiques et notamment pour les fonctionnaires territoriaux bénéficiant d'un reclassement pour inaptitude physique qui ne peuvent être détachés que dans un corps, cadre d'emplois ou emploi d'un niveau équivalent ou inférieur.
- Le détachement pour stage, suite à concours, peut quant à lui se faire dans un cadre d'emplois de niveau supérieur.



Pour mieux comprendre l'étude de comparabilité =) consulter les annexes

3. La demande de l'agent :

Lors de son recrutement par la collectivité d'accueil, l'agent devra communiquer à la structure d'accueil toutes les informations nécessaires qui permettront de vérifier si les conditions réglementaires requises pour le détachement sont remplies (dernier arrêté de la structure d'origine indiquant la dernière situation de l'agent (grade, échelon, indices...), copie de la grille indiciaire dont relève ce grade....

Une fois que le détachement sera confirmée à l'agent par la structure d'accueil, l'agent **devra adresser une demande écrite de mise en détachement à son autorité administrative d'origine** (art. L. 513-1 du code général de la fonction publique) y compris en cas de renouvellement ([art. 3 décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)). Une décision de mise en détachement prise sans demande de l'intéressé, est illégale et peut être annulée par le juge en cas de recours.

La demande du fonctionnaire devra préciser

- la nature et la durée de son détachement,
- l'organisme d'accueil, le grade,
- l'emploi ou les fonctions envisagés,
- et la date d'effet souhaitée

afin que l'autorité d'origine puisse apprécier la possibilité du détachement demandé.

Ces informations devront être confirmées auprès de l'autorité d'accueil.

Il est à préciser que dans certains cas de détachement d'autres pièces devront être fournies :

- En cas de détachement auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général, ainsi qu'auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent celles d'une collectivité publique : le projet de contrat doit être transmis et approuvé par la collectivité d'origine.
- En cas de détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'un organisme d'intérêt général à caractère international : une convention doit au préalable être passée entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.
- En cas de détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité publique ou d'un établissement public d'un Etat membre de la Communauté Européenne ou de l'Espace Economique Européen : une convention doit être passée avec la collectivité ou l'établissement public français d'origine.

NOTA :

Le fonctionnaire déjà placé en position de détachement, s'il souhaite être détaché dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi, doit à la fois demander la fin du détachement en cours, et solliciter un nouveau détachement.

4. La décision de l'autorité territoriale

Pour les détachements de droit, l'autorité territoriale ne peut s'y opposer.

En cas de détachement discrétionnaire, l'administration d'origine ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire qui remplit les conditions pour être détaché que pour l'un des deux motifs suivants (art. L. 511-3 du code général de la fonction publique) :

- **les nécessités du service** dument motivée (en prouvant que la présence de l'agent est indispensable)
- **un avis d'incompatibilité déontologique** rendu le cas échéant par l'autorité territoriale, le cas échéant par le référent déontologue ou la HATVP.

Le refus lié aux nécessités du service ne peut être qu'exceptionnel : il doit être fondé sur le caractère indispensable de la présence de l'agent (circulaire. du 19 nov. 2009).

Plus aisément, elle peut aussi exiger de l'agent le respect d'un délai de préavis de 3 mois maximum (art. L. 511-3 du code général de la fonction publique).

Le silence gardé pendant deux mois par l'administration d'origine à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation.

Dans la limite du bon fonctionnement du service, l'autorité territoriale doit accorder le bénéfice d'un détachement en priorité aux fonctionnaires séparés de leur conjoint ou de leur partenaire de PACS pour des raisons professionnelles, ainsi qu'aux fonctionnaires handicapés (relevant de l'article L. 5212-13 du code du travail) et aux fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant au sens des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

Le placement d'un fonctionnaire territorial en détachement suppose la prise :

- D'un **arrêté de nomination par voie de détachement** rédigé par l'employeur d'accueil, pour le détachement classique.
Depuis le 1/01/2020, la CAP n'a plus à être saisie pour avis préalable à la nomination par voie de détachement.
- D'un **arrêté de mise en détachement** rédigé par l'administration d'origine.

Chacun de ces arrêtés devra être notifié à l'agent avant la date d'effet du détachement.

Une copie de l'arrêté sera également transmise au CDG 28.

Vous trouverez sur notre site les différents modèles d'arrêtés à rédiger pour ces différentes situations

Règles de classement initial :

Le classement de l'agent a lieu dans un grade équivalent et à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine.

Lorsque le cadre d'emplois d'accueil ne comporte pas de grade équivalent à celui détenu précédemment, l'intéressé est alors classé dans le grade dont l'indice sommital (c'est-à-dire l'indice du dernier échelon) est le plus proche de l'indice sommital de son grade d'origine, et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut immédiatement supérieur.

Le fonctionnaire **conserve**, dans la limite de la durée maximale de services exigée pour une promotion à l'échelon supérieur de son nouveau grade, **l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade** lorsque l'intégration ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Vous trouverez en annexe 1 un tableau récapitulatif des règles de classement, puis en annexe 5 un exemple de classement commun au détachement et à l'intégration directe « lorsque le cadre d'emplois d'accueil comporte un grade équivalent à celui détenu précédemment », et un exemple de classement « lorsque le cadre d'emplois d'accueil ne comporte pas de grade équivalent à celui détenu précédemment ».

E. La durée du détachement et renouvellement

1- La durée du détachement

L'art. L. 513-2 du code général de la fonction publique établit que le détachement, qui doit être prononcé pour une durée déterminée, peut être de courte durée ou de longue durée ; il peut y être mis fin avant le terme prévu.

Le détachement de courte durée ne peut dépasser 6 mois et n'est pas renouvelable ; pour les agents détachés dans un territoire d'outre-mer ou à l'étranger, cette durée maximale est cependant portée à une année. Il peut être prononcé pour une durée inférieure, et il peut prendre fin avant le terme initialement fixé.

Le détachement de longue durée (= ou sup à 6 mois) ne peut dépasser 5 années et peut être renouvelé par périodes de 5 années au maximum. Il peut être prononcé pour une durée inférieure, et il peut prendre fin avant le terme initialement prévu.

Si le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de 5 ans, **l'administration d'accueil est tenue de lui proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois** ([art. L. 513-12 du code général de la fonction publique](#)), à l'expiration de la période continue de 5 ans et sans attendre la fin de la période en cours de détachement.

Sont concernés les détachements :

- dans une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics
- dans une administration de l'Etat
- dans un établissement public hospitalier

Le détachement peut donc être renouvelé, au-delà d'une période de 5 ans, uniquement si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposée.

2. Le renouvellement du détachement

Seul le détachement de longue durée (supérieur à 6 mois) peut faire l'objet d'un renouvellement ; Le détachement de courte durée (inférieur ou égal à 6 mois) ne peut pas être renouvelé.

Il est important de préciser que le renouvellement de détachement n'est pas de droit ; L'absence de renouvellement du détachement rend illégale la prolongation de celui-ci. L'agent n'a aucun titre à être maintenu dans l'emploi et se trouve dans une situation irrégulière.

Il est à indiquer que lorsque le fonctionnaire sollicite le renouvellement de son détachement de plein droit, ce renouvellement lui est aussi accordé de plein droit.

Pour tous les autres types de détachement, le fonctionnaire n'a aucun droit au renouvellement de son détachement.

Toutefois, le refus de renouvellement de doit être justifié pour l'intérêt du service ou la manière de servir de l'agent ([CAA Lyon du 4 novembre 2014 n° 14LY01082, 14LY01251](#)).

Précision : Pour pouvoir bénéficier d'un renouvellement de détachement, le fonctionnaire doit continuer à exercer ses fonctions au sein de la même structure, à défaut de quoi il ne s'agit pas d'un renouvellement de détachement mais d'un nouveau détachement qui doit être précédé d'une réintégration dans son administration d'origine.

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

Le détachement de longue durée pour une mission d'intérêt public de coopération internationale ne peut excéder une durée de 2 années ; Il peut être renouvelé une fois, pour la même durée.

La procédure à suivre pour le renouvellement :

Chaque renouvellement de détachement doit suivre la même procédure que la demande initiale de détachement.

1. La collectivité d'accueil doit :

- Contacter la collectivité d'origine afin de solliciter la confirmation du détachement et de demander le dernier arrêté de déroulement de carrière de l'agent afin d'établir le classement de l'agent.
- Rédiger l'arrêté de renouvellement de détachement.

2. La collectivité d'accueil doit :

- Solliciter de l'agent une demande écrite de renouvellement de son détachement (en précisant la date d'effet et la durée du détachement).
- Rédiger un arrêté de renouvellement de détachement en prenant en compte la situation la plus favorable entre la situation détenue dans son emploi d'origine et son emploi d'accueil.



Le détachement au-delà de 5 ans doit être précédé d'une proposition d'intégration par l'organisme d'accueil. Celle-ci doit être refusée expressément par l'agent pour qu'un renouvellement de détachement soit possible

Règles de classement lors du renouvellement :

Lors du renouvellement du détachement, le fonctionnaire continue, en principe, de dérouler sa carrière dans son emploi d'accueil, sans aucune discontinuité.

Néanmoins, il est classé compte tenu du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans son emploi d'origine, c'est-à-dire comme s'il s'agissait d'un détachement initial, si cela lui est plus favorable (*art. L. 513-10 du code général de la fonction publique et art. 6 décret n°86-68 du 13.01.1986*).

F. Les modalités d'exécution du détachement

• Nature et niveau des fonctions :

Le fonctionnaire doit exercer durant son détachement les fonctions pour lesquelles il a été détaché. Un changement de nature ou de niveau de ses fonctions s'apparente à un nouveau détachement, impliquant qu'il soit mis fin à son détachement actuel pour être à nouveau détaché.

• Durée de travail :

Les fonctionnaires détachés à temps complet peuvent sur demande exercer leurs fonctions à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps.

art. L. 512-1 du code général de la fonction publique

Les agents détachés dans un emploi à temps non complet ne peuvent pas exercer leur activité à temps partiel sur autorisation, uniquement à temps partiel de droit.

Article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991

• Congés :

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

art. L. 513-3 du code général de la fonction publique

• Carrière :

Le fonctionnaire détaché dépend à la fois de son administration d'origine et de son administration d'accueil ; Les deux carrières de l'agent évoluent donc en parallèle.

S'il est désormais possible à l'issue d'une période de détachement de tenir compte de la carrière la plus avantageuse pour classer l'agent lors de son intégration, de sa réintégration ou du renouvellement du détachement, aucune modification dans le classement de l'agent ne peut cependant intervenir au cours de la période de détachement.

• **Avancement et promotion interne :**

Le fonctionnaire détaché continue à bénéficier de ses droits à l'avancement dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

art. L. 513-1 du code général de la fonction publique

Dans le cadre d'emplois d'accueil, il bénéficie des mêmes droits à l'avancement et à la promotion interne que les autres fonctionnaires, quand bien même le statut particulier contiendrait des dispositions contraires à ce principe.

art. L. 513-9 du code général de la fonction publique

Les services accomplis antérieurement par le fonctionnaire intégré sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil (pour la prise en compte des services effectifs notamment pour les avancements de grade).

Précisions :

-L'avancement de grade dans le cadre d'emplois de détachement n'est pas subordonné à une intégration du fonctionnaire dans ce cadre d'emplois et ne peut y être assimilé. (*CE 26 janvier 2018 n°401746*).

-L'article 66 tel que modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, est venu prévoir une possibilité de « double carrière » en cas de promotion interne. Le fonctionnaire détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi qui bénéficie d'une promotion interne, et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il est promu est conditionnée à l'accomplissement d'un stage, il peut être maintenu en détachement durant cette période de stage (*art. L. 513-20 du code général de la fonction publique*)

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

art. L. 513-10 du code général de la fonction publique

Lors de la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans l'emploi d'origine, sous réserve qu'ils soient plus favorables pour l'agent.

art. L. 513-11 du code général de la fonction publique ; art. 11-2 décret n°86-68 du 13 janvier 1986

Cette disposition ne s'applique pas lorsque le fonctionnaire est réintégré au terme d'un 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. *art. L. 513-11 du code général de la fonction publique*.

En revanche, dans le cadre d'un détachement sur contrat, il ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire que l'administration d'accueil serait tenue de répercuter un avancement d'échelon du fonctionnaire dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Aussi, la négociation par l'agent d'une augmentation de sa rémunération à chaque avancement d'échelon dans son administration d'origine ne lui donne aucun droit acquis au maintien de cet avantage (*CAA Lyon 4 juillet 2017 n°15LY00434*).

• **Régime de sécurité sociale :**

Le fonctionnaire qui relevait du régime de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux, continue à dépendre du même régime dans les cas de détachement suivants :

- Dans une collectivité territoriale ou dans un établissement public n'ayant pas un caractère industriel ou commercial.
- Pour une fonction publique élective ou mandat syndical.
- Dans la fonction publique de l'Etat.

Dans les autres cas de détachement, le fonctionnaire relève du régime de sécurité sociale dont dépend l'emploi de détachement.

• **Rémunération :**

L'agent bénéficie du traitement indiciaire attaché à l'échelon dans lequel il a été classé dans son emploi de détachement. **C'est la collectivité d'accueil qui prend en charge la rémunération de l'agent détaché.**

art. L. 513-3 code général de la fonction publique

L'agent peut percevoir le régime indemnitaire prévu par l'organisme d'accueil, et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) prévues par le grade d'accueil, et ce même si celles-ci sont inférieures à celles perçues dans son grade d'origine.

Cas particuliers :

➤ **Les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel :**

- Ils peuvent bénéficier du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.
- Ils perçoivent le traitement afférent à leur grade d'origine, lorsque celui-ci est ou devient supérieur au traitement afférent à l'indice brut terminal de l'emploi occupé, dans le respect de plafonds.

- **Les fonctionnaires détachés dans un emploi de collaborateur de cabinet** : ils sont soumis à une règle spécifique de plafonnement de leur rémunération.
- **Fonctionnaires détachés dans le cadre d'un stage** : Le classement se fera selon chaque situation. Vous prendrez contact avec votre gestionnaire carrière si vous rencontrez le cas.

• **Evaluation :**

- Les agents détachés dans la fonction publique pour une durée supérieure à 6 mois sont évalués dans l'administration de détachement. Elle procède à l'entretien et soumet le compte-rendu à l'agent pour observations avant d'en transmettre une copie à l'employeur d'origine. La collectivité d'origine établira un compte-rendu seulement si l'agent justifie dans l'année d'un temps de présence suffisant au sein de ses effectifs.
- Le fonctionnaire détaché dans la fonction publique pour moins de 6 mois est évalué pour la période de détachement par l'administration de détachement, qui transmet ce compte-rendu à l'administration d'origine à l'expiration du détachement. Il sera donc évalué par sa collectivité d'origine pour la période « hors » détachement.
- L'agent détaché auprès d'un organisme extérieur à l'administration : il est évalué dans son administration d'origine sur la base d'un compte-rendu établi par le chef de service de l'employeur d'accueil après un entretien professionnel et transmis préalablement à l'agent.

Article 12 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 et article 2 du décret n° 2014-1536 du 16 décembre 2014

Cas particuliers :

- Le fonctionnaire détaché pour fonction élective et le détachement auprès d'un parlementaire : ne donnent pas lieu à évaluation.
- Le fonctionnaire détaché pour suivre une période de scolarité préalable à sa titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en dépendant, y compris les établissements publics hospitaliers, ou pour suivre une préparation à un concours donnant accès à l'un de ces emplois, il est tenu compte du compte rend de l'entretien professionnel établi l'année précédent le détachement.
- Le stagiaire ne peut pas faire l'objet d'une évaluation portant sur les fonctions occupées dans le grade d'accueil.

• **Le régime de retraite :**

L'agent détaché (y compris en cas de détachement sur poste non pérenne) conserve ses droits à la retraite correspondant à son emploi d'origine.

art. L. 513-3 code général de la fonction publique

• **Régime d'affiliation et retenue pour pension :**

Le fonctionnaire affilié à la CNRACL avant son détachement reste sauf exceptions (détaché dans une administration ou un organisme implanté à l'étranger, auprès d'organismes internationaux, ou pour exercer une fonction élective), assujetti au même régime de retraite.

Situation des fonctionnaires détachés au regard de la CNRACL

Depuis le 1^{er} janvier 2018 :

- un fonctionnaire territorial ou hospitalier détaché sur un emploi d'Etat en qualité de stagiaire relève de la CNRACL,
- un fonctionnaire de l'Etat détaché sur un emploi territorial ou hospitalier en qualité de stagiaire relève des pensions civiles et militaires de l'Etat.

Situation du fonctionnaire territorial ou hospitalier	Régime dont il relève	Affiliation à la CNRACL	Modalités de versement des cotisations
Détaché sur un emploi d'Etat en qualité de stagiaire avant le 1^{er} janvier 2018	Pensions civiles et militaires de l'Etat (SRE)	NON	Le fonctionnaire et la collectivité d'accueil cotisent au régime de l'Etat (SRE) sur l'emploi de détachement
Détaché sur un emploi d'Etat en qualité de titulaire ou de stagiaire après le 1^{er} janvier 2018	CNRACL	OUI	Le fonctionnaire et la collectivité d'accueil cotisent à la CNRACL sur l'emploi de détachement

Situation du fonctionnaire de l'Etat	Régime dont il relève	Affiliation à la CNRACL	Versement des cotisations
Détaché sur un emploi territorial ou hospitalier en qualité de stagiaire avant le 1^{er} janvier 2018	CNRACL	OUI	Le fonctionnaire et la collectivité d'accueil cotisent à la CNRACL sur l'emploi de détachement
Détaché sur un emploi territorial ou hospitalier en qualité de titulaire ou de stagiaire après le 1^{er} janvier 2018	Pensions civiles et militaires de l'Etat (SRE)	NON	Le fonctionnaire et la collectivité d'accueil cotisent au régime de l'Etat (SRE) sur l'emploi de détachement

- Pour les agents détachés en qualité de titulaire sur un emploi conduisant à pension CNRACL (territorial, hospitalier) ou sur un emploi conduisant à pension du régime des pensions civiles et militaires de l'Etat, le calcul des cotisations doit être effectué sur la base du traitement brut indiciaire de l'emploi d'accueil.

La circulaire du Budget - Fonction publique du 12 décembre 2008 modifie les modalités de versement pour les agents détachés à l'Etat en qualité de titulaire. Elle précise notamment que :

- Les services de l'Etat doivent verser directement à la CNRACL les cotisations relatives aux services effectués à compter du 01/01/2009 ;
- Les services de l'Etat ne sont pas redevables des contributions FEH et FCCPA ;
- Les services de l'Etat cotisent au régime ATI Etat au titre du fonctionnaire territorial ou hospitalier accueilli.
- **Pour les agents détachés sur un emploi ne conduisant pas à pension de la CNRACL (organisme privé, ou emploi à temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaire),** le calcul et le versement des cotisations doit être effectué par l'employeur d'origine sur la base du traitement brut indiciaire détenu par l'agent dans la **collectivité d'origine**. Dans ce cas, l'ATIACL n'est pas due, l'agent doit être couvert au régime dont dépend l'emploi d'accueil (exemple : régime général pour un agent détaché dans un organisme privé).



- * Les agents détachés sur des emplois à temps non complet de moins de 28 heures cotisent sur leur traitement indiciaire d'origine.
- * Les fonctionnaires détachés sur des postes non pérennes cotisent à l'ensemble des cotisations de droit commun applicable aux contractuels (sauf retraite), y comprise à l'assurance chômage.

G. LA FIN DU DETACHEMENT

Le détachement est toujours prononcé pour une durée déterminée.

Il prend alors normalement fin au terme initialement prévu, si aucun renouvellement n'intervient, soit par une intégration dans l'emploi de détachement, ou une réintégration dans sa structure d'origine.

Il peut aussi être interrompu en cours de période par l'administration d'origine, l'organisme d'accueil ou l'agent.

1. L'intégration dans l'emploi de détachement en cours ou au terme du détachement

L'intégration peut faire suite au détachement dans plusieurs situations :

-Le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois de détachement, à l'issue d'une période normale de détachement ou en cours de détachement :

- Pour les agents de catégorie C : à tout moment
- Pour les agents de catégorie B intégrés dans le Nouvel Espace Statutaire : à tout moment,
- Pour les agents de catégorie A : se référer au statut particulier.

(art. L. 513-7 code général de la fonction publique)

-Comme indiqué précédemment, **l'employeur est dans l'obligation** de proposer à l'agent **détaché depuis 5 ans** une intégration dans le cadre d'emplois de détachement.

Ce droit concerne les fonctionnaires admis à la poursuivre au-delà d'une période de cinq ans leur détachement :

- Dans une collectivité territoriale ou dans l'un de ses établissements publics,
- Dans une administration de l'Etat,
- Dans un établissement hospitalier.

(art. L. 513-12 du code général de la fonction publique ; art. 9 décret n°86-68 du 13 janvier 1986)

Cette proposition doit être formulée à l'expiration de la période continue de 5 ans sans attendre la fin de la période de détachement en cours. **Le détachement ne pourra être renouvelé que si le fonctionnaire refuse l'intégration.**

(art. 9 décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

Ce droit à l'intégration concerne également les militaires détachés depuis cinq ans, à l'exception des militaires du rang (ceux qui ne sont ni sous-officiers, ni officiers). Ceux-ci ne peuvent pas être intégrés dans un corps ou un cadre d'emplois, quand bien même un statut particulier prévoirait des dispositions contraires (art. L. 513-14 code général de la fonction publique).

En revanche, ce droit ne bénéficie pas aux fonctionnaires détachés non dans un cadre d'emplois mais sur un emploi fonctionnel relevant d'un statut d'emploi ([TA Caen 3 oct. 2017 n°1601807](#)).

-La collectivité aura aussi la possibilité de procéder à une **intégration directe** en cours ou à la fin de la période de détachement, si les trois parties sont d'accord.

[Article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, article 9 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#)

Précisions apportées par la circulaire du 19 novembre 2009 :

- La période minimale de cinq ans correspond à la durée totale du détachement, dans le corps ou cadre d'emplois auprès de la même structure de nomination.
- Ce droit à intégration est également applicable aux ressortissants européens détachés.

Le fonctionnaire ainsi intégré dans un corps ou cadre d'emplois d'une autre fonction publique est radié des cadres de son corps ou cadre d'emplois d'origine.

[\(art. L. 511-2 du CGFP\)](#).

La procédure d'intégration suite à détachement :

- Demande d'intégration écrite de l'agent adressée à la collectivité d'accueil
- Demander une copie du dernier arrêté de la structure d'origine de l'agent indiquant sa dernière situation (grade, échelon, indices...)
- Rédiger l'arrêté d'intégration, dans lequel sera retenue la situation la plus favorable (En effet, l'agent est classé à équivalence de grade et d'échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui, soit atteint dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, soit atteint dans son cadre d'emplois d'accueil).
- Transmettre une copie de l'arrêté d'intégration à la collectivité d'origine.
- La collectivité d'origine rédige ensuite un arrêté de radiation des effectifs suite à intégration et transmet le dossier administratif de l'agent à la collectivité d'accueil.

Classement à l'intégration :

Selon le principe général, le fonctionnaire intégré est classé à l'indice correspondant à l'échelon qu'il avait atteint dans le grade de détachement.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un avancement de grade dans son grade d'origine, il est tenu compte, dans le cadre d'emplois de détachement, du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, dès lors qu'ils lui sont plus favorables ([art. L. 513-10 du code général de la fonction publique](#)).

L'intégration se fait alors à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ([art. 11-3 décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)). Cette hypothèse concerne notamment un agent qui aurait bénéficié, en cours de détachement, d'un avancement de grade dans son cadre d'emplois d'origine mais pas dans son cadre d'emplois d'accueil.

Si le cadre d'emplois de détachement ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le cadre d'emplois d'origine, l'intégration est effectuée au grade dont l'indice terminal est le plus proche de l'indice terminal du grade d'origine, et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine. ([art. 11-3 décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

L'agent intégré conserve l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive à l'intégration ne dépasse pas celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine ou, lorsqu'il avait atteint l'échelon terminal, celle qui a résulté de sa promotion à ce dernier échelon. ([art. 11-3 décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

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

[Article 11-3 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.](#)

Les agents ainsi intégrés sont alors soumis au régime de retraite de l'emploi d'accueil (exemple : un fonctionnaire d'Etat relevant du régime des pensions civiles et militaires intégré dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale cotisera à cette date à la CNRACL, si l'agent effectue au moins une durée hebdomadaire de service de 28 heures).

2. La fin normale du détachement :

A l'issue d'une période de détachement et en l'absence de renouvellement, le fonctionnaire a un droit à réintégrer son administration d'origine. Les modalités de réintégration diffèrent selon si le détachement a été de courte ou de longue durée.

[L 513-24 du CGFP \(ex art. 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984\)](#)

[L 514-8 du CGFP](#)

- **Détachement de courte durée (maximum 6 mois)** : Le fonctionnaire non intégré est **obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment**.
- **Détachement de longue durée (au-delà de 6 mois)** : Le fonctionnaire dont le détachement n'est pas renouvelé est **réintégré dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et réaffecté à la 1^{ère} vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade dans sa collectivité d'origine**.

S'il n'y a pas d'emploi vacant correspondant à son grade, il est maintenu en surnombre pendant un an. Si à l'issue des 1 an il n'y a toujours pas d'emploi vacant, le fonctionnaire est pris en charge par le Centre de Gestion (catégorie A, B ou C) ou le CNFPT (catégorie A+).

Si l'agent refuse un emploi proposé, il est alors placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de trois ans. Il ne pourra alors être réaffecté, à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent, qu'en cas de vacance ou de création d'emploi.

Si l'agent refuse les postes proposés, il n'a pas droit au bénéfice des allocations chômage (CE 29/11/2023 n°470421).

S'il refuse, durant cette disponibilité d'office, trois postes correspondant à son grade, il est soit admis à la retraite, soit, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

La période de disponibilité d'office est prorogée de plein droit, le cas échéant, jusqu'à ce que le fonctionnaire se voit présenter trois propositions d'emploi.

Si aucun emploi n'est vacant au terme du détachement, le fonctionnaire est maintenu en surnombre dans sa collectivité d'origine pendant un an au maximum, dans les conditions prévues par les articles L 542-4 et L 542-5 du CGFP (ex art 97 loi 84-53).. Si au terme de ce délai d'une année, le fonctionnaire n'a pu être reclassé ou réintégré, il est pris en charge, selon sa catégorie hiérarchique, par le CNFPT ou par le Centre de Gestion. Il a priorité pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant et correspondant à son grade dans sa structure d'origine.

3. La fin anticipée du détachement :

Le détachement est toujours prononcé pour une durée déterminée, et prend normalement fin au terme initialement prévu, si aucun renouvellement n'intervient.

Toutefois, il peut également prendre fin, de façon anticipée :

- **A l'initiative de l'administration d'origine ou de l'administration d'accueil** : Dans ce cas l'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination est seule compétente pour mettre fin au détachement avant le terme échu. Saisie d'une demande en ce sens de l'organisme d'accueil, la collectivité d'origine est tenue d'y faire droit.

[Article 10 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.](#)

L'administration d'accueil dispose d'un large pouvoir d'appréciation de l'intérêt du service justifiant une fin prématurée de détachement (CE 30/01/2015 n°374772).

La décision doit être motivée en fait et en droit.

Si les motifs de la fin du détachement touchent à la personne (par exemple en cas d'inaptitude à l'exercice des fonctions), l'intéressé doit être informé de sa possibilité de prendre connaissance de son dossier (CE 18 /03/988 n°55304).

L'absence de réponse à une demande de communication du dossier, privant l'agent d'une garantie, rendrait illégale l'interruption du détachement (CE 31/01/2014 n°369718).

La demande de remise à disposition de l'employeur d'origine doit être adressée à ce dernier au moins trois mois à l'avance, sauf en cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions. Aucun délai de préavis n'est par contre exigé par les textes lorsque la demande émane de la collectivité d'origine.

- En cas de fin de détachement avant son terme, pour un motif autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, la structure réintègre le fonctionnaire.

Si cette réintégration est impossible faute d'emploi vacant, l'agent continue à être rémunéré (traitement et accessoires de l'emploi de détachement, à l'exclusion des primes, indemnités NBI), au plus tard jusqu'à la date de fin de détachement initialement prévue, par la structure de détachement.

Si la collectivité d'origine le réintègre, c'est à elle qu'il revient de lui verser la rémunération à laquelle il a droit.

-En cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, il peut être mis fin au détachement ; l'agent est alors remis à la disposition de sa collectivité d'origine, sans délai.

La décision ne peut toutefois pas être prononcée sans que l'agent ait été mis à même de demander communication de son dossier. Par contre aucune disposition n'impose que l'agent soit informé de la possibilité de se faire assister. L'agent peut faire l'objet d'une suspension qui devra être prise par l'autorité d'accueil, car elle sera en rapport avec ses fonctions exercées dans l'emploi de détachement.

En cas d'emploi vacant, la collectivité d'origine procède à la réintégration du fonctionnaire.

Par contre, si aucun emploi n'est vacant, l'agent cesse d'être rémunéré, jusqu'au terme du détachement initialement fixé. Dans l'attente de sa réintégration, il semble que l'agent doit être placé en disponibilité, et étant involontairement privé d'emploi il a droit, sous réserve de l'appréciation du juge, au bénéfice des allocations chômage ([QE sénat n°1914 du 22.08.2002](#)).

Cette position a été confirmé par le Conseil d'Etat le 14 février 2025. Ainsi, un agent pour lequel il a été mis fin au détachement par la collectivité d'accueil pour faute sera, en l'absence de poste vacant, placé en disponibilité d'office jusqu'au terme du détachement initialement fixé et bénéficiera sur cette période du versement d'allocation chômage (Conseil d'Etat, du 14 février 2025, n° 493146).

Enfin, si l'agent n'a toujours pas été réintégré à la date de fin de détachement initialement prévue faute d'emploi vacant, il bénéficie alors des dispositions de l'article L 513-24 du CGFP (ex art. 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), et donc de la possibilité de maintien en surnombre dans la collectivité d'origine pendant un maximum, suivi le cas échéant de la prise en charge par le Centre de Gestion (ou le CNFPT pour les A+), dans les conditions prévues aux articles L 542-4 et L 542-5 du CGFP (ex art 97 loi 84-53).

- A l'initiative du fonctionnaire** : L'agent lui-même peut demander à ce qu'il soit mis un terme au détachement avant la date prévue. Dans ce cas, si la collectivité d'origine dispose d'un emploi vacant correspondant à son grade, elle doit obligatoirement le réintégrer et l'affecter dans les services.

Par contre, si l'agent ne peut être réintégré immédiatement, il est placé d'office en disponibilité jusqu'à sa réintégration, et n'est donc plus rémunéré. Il ne peut pas bénéficier alors d'allocations chômage compte tenu de la privation volontaire de son emploi de détachement.

[Articles 10 et 18 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.](#)

Enfin, si l'agent n'a toujours pas été intégré à la date à laquelle le détachement devait initialement prendre fin, il est alors réintégré selon les règles prévues pour la réintégration à la fin normale du détachement prévu à l'article L513-24 du CGFP c'est-à-dire que l'agent est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi. Si aucun emploi n'est vacant, l'agent est maintenu en surnombre pendant 1 an puis, le cas échéant, pris en charge.

Précisions sur le surnombre et la prise en charge :

Durant la période de maintien en surnombre limitée à une année, le fonctionnaire, bien que non affecté à un emploi, est rémunéré par la collectivité sur la base du traitement indiciaire (+ SFT le cas échéant), et tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade devra lui est proposé en priorité.

La collectivité peut aussi lui proposer d'être détaché sur un grade appartenant à un autre cadre d'emplois de niveau équivalent si l'agent est d'accord.

La collectivité doit en outre engager les démarches nécessaires pour tenter de reclasser l'agent auprès d'autres employeurs publics afin d'éviter la prise en charge de l'agent par le Centre de Gestion (coûteuse pour la collectivité) en saisissant la Bourse de l'Emploi du Centre de Gestion.

A l'issue de l'année de surnombre, si aucun poste n'a pu lui être trouvé, l'agent est pris en charge par le Centre de Gestion. Il faut que la collectivité demande expressément la prise en charge au Centre de Gestion (CE, 4 mai 2011, n°338677).

Durant la période de prise en charge, l'agent est rémunéré par le Centre de Gestion. L'agent perçoit alors la rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade (exclusion du régime indemnitaire) à hauteur de 100 % la première année de prise en charge. Cette rémunération est ensuite réduite de 10 % chaque année. Une fois qu'il ne perçoit plus de rémunération, il pourra être licencié par le Centre de Gestion (soit au 10 ans après sa prise en charge).

Durant la prise en charge, l'agent continue de bénéficier d'un droit à avancement.

Cependant, cette prise en charge représente un coût élevé pour la collectivité ayant déchargé l'agent, puisqu'elle doit verser une contribution dégressive au Centre de Gestion, équivalent à 150% du traitement indiciaire, augmenté des charges sociales et du SFT le cas échéant durant 2 ans ; puis 100% durant 1 an, et 75% au-delà, et ce sans limitation de durée, jusqu'à ce que l'agent retrouve un emploi, ou demande à bénéficier d'un congé spécial, ou qu'il soit licencié (après 3 refus d'offres) ou qu'il soit admis à la retraite.

Durant le temps de la prise en charge, le Centre de Gestion proposera à l'agent tout emploi vacant correspondant à son grade qu'il crée ou déclare vacant. Cependant, après 3 refus d'offres d'emplois correspondant à son grade, le fonctionnaire peut être licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions de jouissance immédiate d'une pension. S'il est licencié, les allocations d'assurance chômage sont versées directement par le Centre de Gestion puis remboursées par la collectivité qui l'employait antérieurement.

4. Les modalités de classement à la réintégration

Lors de sa réintégration, le fonctionnaire est classé en application de l'article L 513-24 du CGFP (ex art. 67 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), dont les dispositions sont mises en œuvre par l'article 11-2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

Le fonctionnaire est classé au grade, à l'échelon et avec l'ancienneté qu'il a atteint dans son cadre d'emplois d'origine, celui dans lequel il est réintégré.

Cependant, il existe une exception à cette règle ; elle consiste à tenir compte, si cela s'avère plus favorable à l'agent, le grade et l'échelon détenus dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.

Cette exception n'est toutefois pas applicable à tous les cas.

En effet elle concerne uniquement les fonctionnaires qui étaient détachés dans un corps ou un cadre d'emplois d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, d'un établissement hospitalier.

Elle ne concerne pas :

- Les fonctionnaires détachés dans un emploi fonctionnel de direction,
- Les fonctionnaires détachés dans un organisme privé.
- Les fonctionnaires réintégrés en raison de leur non titularisation à l'issue d'un détachement pour stage ou scolarité. Ces fonctionnaires seront réintégrés sur la base du grade et de l'échelon qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Pour les fonctionnaires qui peuvent bénéficier de cette exception, ils seront réintégrés à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal, ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.

Ils conserveront l'ancienneté d'échelon acquise dans le grade de détachement, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive à la réintégration ne dépasse pas celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade de détachement ou lorsqu'il avait atteint l'échelon terminal, celle qui a résulté de son avancement à ce dernier échelon.

Si le cadre d'emplois ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, l'agent est réintégré au grade dont l'indice terminal est le plus proche de l'indice terminal du grade de détachement, et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.

II. L'INTEGRATION DIRECTE :

A. Définition :

L'intégration directe est une modalité au sein de chacune des fonctions publiques et entre les trois fonctions publiques (Etat, Hospitalière et Territoriale) qui permet **d'accéder définitivement** à un corps ou à un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui d'origine, **sans période transitoire et sans condition de détachement préalable**.

Elle se traduit par une radiation du cadre d'emplois ou du corps d'origine, et par une intégration concomitante dans celui d'accueil, sans période de détachement intermédiaire ni application d'aucune autre position statutaire de transition. Contrairement au détachement, le fonctionnaire ne dépend plus que de sa collectivité d'intégration. Il ne bénéficie donc plus que d'une seule carrière celle où il est intégré.

A l'instar du détachement, tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires civils par intégration directe ([art. L. 511-5 du code général de la fonction publique](#)).

Les services accomplis antérieurement par le fonctionnaire intégré sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil (pour la prise en compte des services effectifs notamment pour les avancements de grade).

L'intégration directe dans un cadre d'emplois peut être prononcée au sein de la même collectivité.
([art. L. 511-6 du code général de la fonction publique](#))

Il faut que le fonctionnaire sollicite l'intégration directe auprès de sa collectivité d'origine, et obtienne l'accord de sa collectivité d'accueil pour en bénéficier.

En effet, l'intégration directe n'est pas de droit, l'employeur peut s'opposer à la demande de l'agent pour des motifs liés aux nécessités de service (il faut alors prouver le caractère indispensable de l'agent dans le service et de l'impossibilité de le remplacer). Il peut en outre opposer un délai de préavis de 3 mois. Le silence garde pendant 2 mois vaut acceptation de la demande ([art. L. 511-3 du code général de la fonction publique](#)).

B. Les agents bénéficiaires

Seuls les fonctionnaires **titulaires** et en activité au sein d'une des trois Fonctions Publiques peuvent prétendre à une intégration directe.

C. Les conditions d'intégration directe

Les conditions pour intégrer un fonctionnaire sont identiques à celles applicables pour le détachement (cf. supra).
([Art. L. 511-6 code général de la fonction publique](#))

Pour mémoire, le recrutement par intégration directe s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant :

- A la même **catégorie hiérarchique** (A, B ou C),
- **ET de niveau comparable**.

Le niveau comparable est apprécié au regard :

- Des **conditions de recrutement** qui regroupent le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au cadre d'emplois, le mode de recrutement, le vivier et les conditions de recrutement par la voie de la promotion interne.
- Ou du niveau des missions qui sont celles définies par le statut particulier et non celles accomplies par un agent dans un poste donné.

Ces deux critères sont alternatifs !

NOTA : Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil exiger pour l'exercice des fonctions, la détention d'un diplôme spécifique, l'agent ne peut y accéder qu'à condition d'être titulaire de celui-ci.



Pour mieux comprendre =) consulter les annexes

De même les règles de classement sont identiques à celles prévues pour le détachement (cf. supra).

D. La procédure d'intégration directe

L'intégration directe est prononcée par l'administration d'accueil, après accord de l'administration d'origine et du fonctionnaire; elle est prise par arrêté de l'autorité ayant pouvoir de nomination dans le cadre d'emplois d'intégration ([art. L. 511-7 du code général de la fonction publique](#) ; [art. 26-1 décret n°86-68 du 13 janvier 1986](#)).

1. L'existence d'un emploi vacant au tableau des effectifs :

- La nomination par intégration directe ne pourra intervenir que pour pourvoir un emploi créé ou vacant au tableau des emplois de la collectivité (ou établissement). Il convient donc, le cas échéant, de créer l'emploi par délibération.
- Toute création d'emploi ou vacance d'emploi devra ensuite faire l'objet d'une déclaration de vacance d'emploi sur la plateforme AGIRHE du Centre de Gestion (soit environ 2 mois minimum entre la date de la déclaration de la vacance d'emploi (DVE) et la nomination par intégration directe), puis d'une publicité d'un appel à candidatures (pendant un mois minimum entre la date de la publicité de l'offre sur le site et le recrutement par détachement) sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques dénommé "Place de l'emploi public").

2. La vérification des conditions de recrutement par intégration directe : (similaires à celles de la nomination par détachement).

3. La demande de l'agent :

L'intégration directe est dans tous les cas prononcée qu'après demande écrite du fonctionnaire, adressée à son autorité administrative d'origine.

L'agent doit communiquer toutes les informations nécessaires qui permettront de vérifier si les conditions réglementaires requises pour l'intégration directe sont remplies (dernier arrêté de la structure d'origine indiquant la dernière situation de l'agent (grade, échelon, indices...), copie de la grille indiciaire dont relève ce grade....

4. Les actes à prendre

L'administration d'origine ne peut s'opposer au départ du fonctionnaire, sauf nécessités de service ou à un avis d'incompatibilité rendue par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique ; En effet, elle peut seulement exiger de l'agent un préavis de 3 mois au plus avant son départ. Le silence gardé pendant deux mois par l'administration d'origine à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation ([art. L. 511-3 code général de la fonction publique](#)).

Devront être pris les actes suivants :

- **Un arrêté d'intégration directe est rédigé par l'employeur d'accueil.**

➤ **Un arrêté de radiation doit être rédigé par l'administration d'origine.**

Ces arrêtés devront être notifiés à l'agent.

Le classement : les règles sont les mêmes que celles applicables pour le détachement (art. L. 511-7 du code général de la fonction publique).

Le classement de l'agent a lieu à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ; lorsque le cadre d'emplois d'accueil ne comporte pas de grade équivalent à celui détenu précédemment, l'intéressé est alors classé dans le grade dont l'indice sommital (c'est-à-dire l'indice du dernier échelon) est le plus proche de l'indice sommital de son grade d'origine, et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut immédiatement supérieur.

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de la durée maximale de services exigée pour une promotion à l'échelon supérieur de son nouveau grade, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque l'intégration ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine.

III. LE DETACHEMENT D'OFFICE EN CAS DE TRANSFERT D'ACTIVITE VERS LE SECTEUR PRIVE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouveau cas de détachement **en cas d'externalisation d'un service public vers une personne morale de droit privé** (il ne concerne donc pas les transferts dans le cadre de l'intercommunalité).



Par dérogation aux règles de droit commun, **ce détachement est prononcé d'office et non sur demande du fonctionnaire.**

Jusqu'alors, en cas de transfert d'activité, les dispositions en vigueur ne régissaient que la situation des agents contractuels :

- Article L. 1224-3-1 du code du travail : reprise de l'activité d'une personne morale de droit public par une personne morale de droit privé ou par un organisme de droit public gérant un service public industriel et commercial.
- Article L 445-1 du CGFP: reprise, par une personne morale de droit public, de l'activité d'une autre personne morale de droit public employant des agents contractuels.

Pour les fonctionnaires, la collectivité qui supprimait les postes en vue de l'externalisation du service devait réaffecter l'agent sur un emploi vacant correspondant à son grade si l'agent refusait d'être mis à disposition ou détaché auprès du prestataire, ou le maintenir en surnombre pendant 1 an maximum (si = ou sup à 17h30) ou le licencier (si inf. à 17h30).

L'article L 441-1 du code général de la fonction publique permet désormais à l'administration qui externalise son activité vers une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial (SPIC) **de détacher d'office sur un contrat en CDI les fonctionnaires affectés à cette activité.**

Le décret n°86-68 du 13 janvier 1986 modifié par le décret n°2020-714 du 11 juin 2020, précise les conditions d'application de ces dispositions.



Ce dispositif n'est pas applicable en cas de transfert de compétence vers l'intercommunalité. Il s'applique en cas d'externalisation d'une activité vers le secteur concurrentiel d'une activité, notamment dans le cadre d'une DSP ou d'un marché public.

L'administration est libre de proposer ce dispositif à ses agents. Elle peut très bien décider de les réaffecter sur un autre emploi vacant au sein de la collectivité, dès lorsqu'il

correspondant au grade de l'agent. A défaut, elle devra supprimer leur emploi (après avis du CST) et fera application des dispositions prévues par les articles L 542-4 et L 542-5 du CGFP. (placement en surnombre de l'agent pendant un an maximum avant une éventuelle prise en charge par le Centre de gestion si l'agent n'a pas pu être reclassé, voir annexe pour une description de la procédure).

Avec l'accord des agents, les agents titulaires peuvent aussi user des autres moyens de mobilité (mise à disposition individuelle, disponibilité, voire détachement de droit commun), qui ne sont pas supprimés pour autant. Ils peuvent toujours être proposés aux fonctionnaires, mais il est bien évident que le détachement d'office aura les faveurs de l'employeur qui pourra le mettre en œuvre indépendamment de la volonté de l'agent concerné.

1. Les agents concernés

Ce dispositif ne concerne que les fonctionnaires titulaires intégrés dans leur cadre d'emplois (c-a-d effectuant au moins 17h30) affectés à un service dont l'activité est transférée à une personne morale de droit privé.

En effet, l'article 29 du décret n°91-298 sur les agents territoriaux à temps non complet précise que les fonctionnaires non intégrés (ayant une durée hebdomadaire de service inférieure à 17h30) ne peuvent être mis en position de détachement que lorsque le détachement intervient de plein droit en application des dispositions de l'article 4 du décret du 13 janvier 1986 susvisé ou en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire. Or le détachement d'office n'est pas une détachement accordé de plein droit à l'agent.

Pour ces agents, si l'emploi est supprimé, ils sont licenciés s'il ne peut être reclassé sur un poste correspondant à son grade. Les stagiaires doivent être licenciés pour suppression de leur emploi.

Ne sont concernés que les fonctionnaires employés par une personne morale de droit public (administration) dont l'activité est transférée à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un SPIC (gestion de l'eau, collecte déchets, restauration collective, gestion des piscines....), dans le cadre d'un marché ou une délégation de service public.

Il peut aussi être mis en œuvre pour les fonctionnaires qui exercent leurs missions auprès d'une personne morale de droit privé. Ces derniers peuvent ainsi être détachés d'office, dans les mêmes conditions, auprès de cette personne morale de droit privé. Ces dispositions sont applicables en dehors des cas où les fonctionnaires sont mis à disposition.

Le fonctionnaire qui exerce ses fonctions dans un service dont l'activité est transférée mais dont l'emploi n'est pas inclus dans le transfert relève, si son emploi est susceptible d'être supprimé, des dispositions de l'art. L. 542-1 du code général de la fonction publique et suivants (art. 15-1 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 (avis préalable du CST, délibération supprimant les postes , maintien en surnombre....) . Il n'est donc pas concerné par le détachement d'office.

3. La durée du détachement

La durée du détachement **correspond à la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil** (art. 15 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986)..

Le détachement est prononcé sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée (art. L. 441-1 code général de la fonction publique).

Le renouvellement est prononcé par l'autorité territoriale dont relève le fonctionnaire pour la durée du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil (art. 15-3 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986)..

En cas de renouvellement du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, le détachement du fonctionnaire est renouvelé d'office. (art. L. 441-5 du code général de la fonction publique). **Il en est informé au plus tard trois mois avant l'échéance du contrat** (art 15-3 décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

En cas de conclusion d'un nouveau contrat entre la personne morale de droit public et une autre personne morale de droit privé ou une autre personne morale de droit public gérant un SPIC, le fonctionnaire est informé du renouvellement de son détachement au plus tard trois mois avant l'échéance du précédent contrat et est détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Ce dernier est tenu d'établir un nouveau contrat reprenant les clauses

substantielles du contrat de travail, notamment celles relatives à la rémunération (art. L. 441-5 du code général de la fonction publique et art 15-3 décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

4. La procédure de détachement d'office

L'accord préalable de l'agent n'est pas requis.

La procédure est la suivante :

1. **Avis préalable du Comité social territorial (CST)** sur l'externalisation du service public industriel et commercial précisant le sort des agents affectés à cette activité, et le cas échéant sur la suppression les postes.
2. **Conclusion du contrat de DSP, marché public avec un prestataire**, et négociation des conditions d'accueil des fonctionnaires pour leur détachement d'office
3. **L'autorité territoriale informe le fonctionnaire détaché au moins 3 mois avant la date de son détachement de sa rémunération et ses conditions d'emploi** au sein de l'organisme d'accueil. Elle lui communique également l'offre de contrat de travail en CDI que l'organisme d'accueil lui propose au moins 8 jours avant la date de détachement.

Le contrat proposé devra donc :

- **Etre un contrat en CDI**
- **Ne pas prévoir de période d'essai, car elle est réputée accomplie** (art. 15-1 décret n°86-68 du 13.01.1986).
- **Prévoir une rémunération égale à la rémunération annuelle la plus élevée correspondant** (art. L. 441-2 code général de la fonction publique et art 15-4 décret n°86-68 du 13 janvier 1986):

* soit à l'intégralité de la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date de début de son détachement:

En sont exclues :

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

* soit à la rémunération brute annuelle versée à un salarié ou à un agent ayant la même ancienneté ou exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou la rémunération qu'il percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

A noter : le texte ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect de ces délais (de minimum 3 mois et 8 jours). Toutefois, la procédure n'en serait pas moins irrégulière et l'autorité territoriale n'aura pas d'autre alternative que de la reprendre intégralement pour éviter tout contentieux.

4. **Contrôle déontologique exercé par l'employeur** : il devra s'assurer que l'activité envisagée au sein de l'organisme d'accueil soit compatible avec les fonctions exercées par l'agent au cours des trois dernières années, au regard des obligations déontologiques des fonctionnaires. En cas de doute sérieux, elle peut prendre cette décision après avoir recueilli l'avis du référent déontologue ou, le cas échéant, après avoir saisi la HATVP (art. 15-2 décret n°86-68 du 13.01.1986).
 5. **Signature et notification à l'agent de l'arrêté individuel prononçant le détachement d'office**
- Une copie de cet arrêté sera adressée au CDG et au prestataire.



Vous trouverez un modèle d'arrêté individuel de mise en détachement d'office sur le site du CDG 28, en partie extranet dans la rubrique modèles d'actes.

6. Impacts du détachement

- sur la carrière

Les services accomplis par le fonctionnaire détaché dans l'organisme d'accueil sont assimilés à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois dont il relève (art. L. 441-3 code général de la fonction publique).

Comme pour le détachement de droit commun, le détachement d'office permet à l'agent de continuer à bénéficier, dans son cadre d'emplois d'origine, emploi ou corps, de ses droits à l'avancement, à la promotion interne, et à la retraite. L'employeur d'origine devra donc continuer à gérer la carrière des fonctionnaires titulaires détachés auprès du déléguétaire (prononcer les avancements d'échelon, procéder au versement des retenues et cotisations à la CNRACL...)

Cependant, le fonctionnaire qui bénéficierait d'un avancement durant son détachement d'office ne bénéficie pas d'une revalorisation de sa rémunération au sein de son organisme d'accueil. Aucune disposition n'impose cette revalorisation à l'organisme d'accueil.

- sur les droits

Comme pour le détachement de droit commun, le fonctionnaire détaché d'office est soumis de façon générale aux règles régissant la fonction qu'il exerce durant le détachement.

Les règles du droit du travail en vigueur dans les sociétés privées et dans les EPIC (hors le cas du directeur et du comptable public) vont donc s'imposer au fonctionnaire. Il en va ainsi notamment de l'entretien professionnel, des règles liées aux congés, du régime de sécurité sociale.

S'agissant plus particulièrement de la protection sociale, cela implique la perte de l'affiliation au régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux au profit du régime de sécurité sociale dont relève l'emploi de détachement.

- sur les cotisations

Les retenues et contributions retraite seront calculées sur la base du traitement afférent à l'emploi d'origine.

Pour les agents relevant de la CNRACL, elles sont versées à la CNRACL par l'employeur public d'origine et ce dernier est remboursé par le déléguétaire (cf. Article 6 du décret n°2007-173 du 7 février 2007 relatif à la caisse nationale de retraites des agents de collectivités locales).

7. La fin du détachement d'office

A) Avant le terme du contrat

Le détachement d'office peut prendre fin avant le terme fixé initialement, pour différents motifs.

1-En cas de changement d'affectation (mutation)

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi vacant au sein d'une administration publique. **Il doit prévenir l'organisme d'accueil au minimum 1 mois avant son départ.**
Il faut donc mettre fin au détachement pour permettre la mutation de l'agent.

2- En cas de nouveau détachement, de disponibilité ou de congé parental

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement d'office pour bénéficier d'un nouveau détachement dans les cas prévus à l'article 2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986.

Le détachement d'office prend également fin si l'agent est placé en disponibilité ou en congé parental.

Il faut donc mettre fin au détachement pour permettre à l'agent de bénéficier d'une autre position administrative, à savoir une disponibilité ou un congé parental.

3- En cas de radiation des cadres à la demande du fonctionnaire

À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et bénéficier, sauf s'il est à moins de 2 ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, d'une indemnité (art. L. 441-6 du code général de la fonction publique)..

Le montant de cette indemnité est égal au 12^{ème} de la rémunération brute annuelle qu'il a perçue pendant l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de radiation des cadres multiplié par le nombre d'années échues de service effectif dans l'administration.

Pour ce calcul, sont exclues de la rémunération brute annuelle :

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

Le montant de cette indemnité est limité à 24 fois le 12^{ème} de sa rémunération brute annuelle. Elle est versée en une fois par l'administration d'origine.

A NOTER : Cette démission de la fonction publique pourrait également entraîner le versement de l'ARE, à la charge de l'administration d'origine, si le fonctionnaire ne retrouve pas un autre emploi après un délai de 121 jours qui court à compter de la date de démission de l'agent..

4- En cas de licenciement du fonctionnaire par l'organisme privé d'accueil

L'organisme d'accueil peut licencier le fonctionnaire détaché d'office sur un contrat de travail à durée indéterminée. Celui-ci est alors réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine, **le cas échéant en surnombre faute d'emploi vacant, dans les conditions de l'art. L. 542-4 du code général de la fonction publique (art 15-5, 4^e décret n°86-68 du 13 janvier 1986).**

Le licenciement n'ouvre pas droit à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L1234-9 du code du travail » (c'est-à-dire à l'indemnité de licenciement due à un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée).

L'organisme d'accueil en informe l'administration au minimum 3 mois avant la date effective du licenciement.

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

5- En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'agent ou du délégataire

Le détachement prend fin en cas de rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative du fonctionnaire ou d'un commun accord entre ce dernier et l'organisme d'accueil, en dehors des cas prévus (placement en détachement, mise à disposition ou congé parental), celui-ci est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine, le cas échéant en surnombre en cas d'absence de poste vacant, dans les conditions prévues par les articles L 542-4 et L 542-5 du code général de la fonction publique (**art 15-5, 5^e décret n°86-68 du 13 janvier 1986**).

B) Au terme du contrat

Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, **et en l'absence de renouvellement de ce contrat ou de passation d'un nouveau contrat**, le fonctionnaire peut opter :

- soit pour sa réintégration de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine, **le cas échéant en surnombre, dans les conditions** prévues par les articles L 542-4 et L 542-5 du code général de la fonction publique

- **le cas échéant, pour son placement dans une autre position conforme à son statut,**

- soit pour sa radiation des cadres, qui intervient à sa demande et est prononcée par son administration d'origine ; dans cette hypothèse, il a droit, **sauf s'il est à moins de deux ans de l'âge d'ouverture de ses droits à retraite, au versement de l'indemnité en A.**

Annexe 1

Tableau récapitulatif des règles de classement dans le cadre de la mobilité entre fonctions publiques ou au sein de la fonction publique territoriale.

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 a prévu que lors du renouvellement de détachement et de l'intégration après un détachement, il devait être tenu compte du grade et de l'échelon que le fonctionnaire avait atteints dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sous réserve qu'ils lui soient plus favorables pour établir le classement dans le grade d'accueil.

De même, il est tenu compte, lors de la réintégration du fonctionnaire dans sa collectivité d'origine, du grade et de l'échelon qu'il a atteints dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables pour établir le classement dans son grade d'origine.

CAS DE MOBILITÉ	SITUATION DE DEPART A PRENDRE EN COMPTE POUR ETABLIR LE CLASSEMENT	RÈGLES DE CLASSEMENT
Détachement dans un cadre d'emplois	Grade d'origine	Indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine (ou si grade relevant d'une échelle de rémunération, classement à l'échelon qu'il a atteint dans le grade d'origine)
Renouvellement de détachement dans un cadre d'emplois	Grade d'origine	Indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine (ou si grade relevant d'une échelle de rémunération, classement à l'échelon qu'il a atteint dans le grade d'origine)
	Grade d'accueil	Echelon et ancienneté détenus dans le grade de détachement détenu par le fonctionnaire
Intégration dans un cadre d'emplois après un détachement	Grade d'origine	Indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine (ou si grade relevant d'une échelle de rémunération, classement à l'échelon qu'il a atteint dans le grade d'origine)
	Grade d'accueil	Echelon et ancienneté détenus dans le grade de détachement détenu par le fonctionnaire
Intégration directe dans un cadre d'emplois	Grade d'origine	Indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans son grade d'origine (ou si grade relevant d'une échelle de rémunération, classement à l'échelon qu'il a atteint dans le grade d'origine)
Réintégration dans le grade d'origine dans la collectivité d'origine après un détachement	Grade d'origine	Echelon et ancienneté détenus dans le grade d'origine détenu par le fonctionnaire
	Grade de détachement	Indice égal ou immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans le grade de détachement (ou si grade relevant d'une échelle de rémunération, classement à l'échelon qu'il a atteint dans le grade de détachement)

Annexe 2

Détail de l'étude de comparabilité commune à la nomination par détachement et à l'intégration directe.

Liste des conditions à remplir pour être recruté par voie de détachement ou par intégration directe :

- Etre fonctionnaire titulaire
- Que l'emploi de détachement soit de même catégorie et de niveau comparable que l'emploi d'origine (conditions cumulatives) : cette comparabilité de l'emploi est appréciée par la collectivité d'accueil, en lien avec l'employeur d'origine ;

Ce deuxième point mérite d'être détaillé :

1. De même catégorie : les deux cadres d'emplois (celui d'origine et celui d'accueil) devront relever de la même catégorie (Catégorie A, B ou C).

Et

2. de niveau comparable que l'emploi d'origine : La notion de niveau comparable est appréciée au regard des conditions de recrutement dans les deux corps ou cadres d'emplois ou (critère alternatif) de la nature des missions prévues par les statuts particuliers de ces deux cadres d'emplois. Il s'agit de rechercher la comparabilité et non la stricte équivalence.

Ces deux derniers critères sont, quant à eux, alternatifs et non cumulatifs.

- **Les conditions de recrutement** regroupent à la fois le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au cadre d'emplois, le mode de recrutement dans le cadre d'emplois, ainsi que les conditions de recrutement par la voie de la promotion interne.

* **le niveau de qualification ou de formation** : Comparer le niveau requis pour accéder à chaque grade

* **le mode de recrutement cadre d'emplois** : Comparer le mode d'accès aux deux emplois (celui d'origine et celui d'accueil).

* **le vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne** : Etudier la possibilité d'accès par promotion interne pour les deux corps ou cadres d'emplois.

=) Faire la conclusion sur les conditions de recrutement : Voir si elles sont identiques.

- **La nature des missions revient** à comparer la nature des missions de chaque grade en se référant aux statuts particuliers

=) Faire la conclusion sur la nature des missions :

Effectuer une conclusion générale sur l'appréciation du niveau comparable :

Annexe 3

Exemple d'étude de comparabilité effectuée pour un adjoint technique titulaire à temps complet voulant passer de la filière technique à la filière administrative.

Liste des conditions à remplir pour être recruté par voie de détachement :

- Etre fonctionnaire titulaire (condition remplie par l'agent)
- Que l'emploi de détachement soit de même catégorie et de niveau comparable que l'emploi d'origine (conditions cumulatives) : cette comparabilité de l'emploi est appréciée par la collectivité d'accueil, en lien avec l'employeur d'origine ;

Ce deuxième point mérite d'être détaillé :

1. de même catégorie : le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux dépend de la catégorie C comme celui d'adjoint administratif =) condition remplie

Et

2. de niveau comparable que l'emploi d'origine : La notion de niveau comparable est appréciée au regard des conditions de recrutement dans les deux cadres d'emplois (CE des adjoints techniques territoriaux et CE des adjoint administratifs territoriaux) ou (critère alternatif) de la nature des missions prévues par les statuts particuliers de ces deux cadre d'emplois. Il s'agit de rechercher la comparabilité et non la stricte équivalence. Ces deux derniers critères sont, quant à eux, alternatifs et non cumulatifs.

- Les conditions de recrutement regroupent à la fois le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au cadre d'emplois, le mode de recrutement dans le cadre d'emplois, ainsi que les conditions de recrutement par la voie de la promotion interne.

*** le niveau de qualification ou de formation :**

- Adjoint technique : Aucun niveau requis
- Adjoint administratif : Aucun niveau requis

*** le mode de recrutement cadre d'emplois :** L'accès au cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux et au cadre d'emplois des adjoints administratifs est la nomination directe (sans concours).

*** le vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne :** Aucune possibilité d'accès par promotion n'interne pour les deux cadres d'emplois.

=) Conclusion sur les conditions de recrutement : elles sont identiques. En effet, le niveau de qualification ou de formation ainsi que le mode de recrutement sont les mêmes.

- La nature des missions est quant à elle différente puisque :

Au vu du décret n° 2006-1691 du 22/12/2006, « les adjoints techniques territoriaux sont chargés de tâches techniques d'exécution. Ils exercent leurs fonctions dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art.

Ils peuvent également exercer un emploi

1° D'égoutier, chargé de maintenir les égouts, visitables ou non, dans un état permettant l'écoulement des eaux usées ;

2° D'éboueur ou d'agent du service de nettoiement chargé de la gestion et du traitement des ordures ménagères ;

3° De fossoyeur ou de porteur chargé de procéder aux travaux nécessités par les opérations mortuaires ;

4° D'agent de désinfection chargé de participer aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, notamment par la désinfection des locaux et la recherche des causes de la contamination.

Ils peuvent également assurer la conduite de véhicules, dès lors qu'ils sont titulaires du permis de conduire approprié en état de validité. Ils ne peuvent toutefois se voir confier de telles missions qu'après avoir subi avec succès les épreuves d'un examen psychotechnique, ainsi que des examens médicaux appropriés. Un arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales fixe les conditions dans lesquelles ont lieu ces examens.

Ils peuvent également exercer des fonctions de gardiennage, de surveillance ou d'entretien dans les immeubles à usage d'habitation relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que des abords et dépendances de ces immeubles. Leurs missions comportent aussi l'exécution de tâches administratives, pour le compte du bailleur, auprès des occupants des immeubles et des entreprises extérieures. A ce titre, ils peuvent être nommés régisseurs de recettes ou régisseurs

d'avance et de recettes. Ils concourent au maintien de la qualité du service public dans les ensembles d'habitat urbain par des activités d'accueil, d'information et de médiation au bénéfice des occupants et des usagers.

Ils peuvent également exercer leurs fonctions dans les laboratoires d'analyses médicales, chimiques ou bactériologiques.

Lorsqu'ils sont titulaires d'un grade d'avancement, les adjoints techniques territoriaux peuvent assurer la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun »

Au vu du décret n° 2006-1690, « les adjoints administratifs territoriaux sont chargés de tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et comptables.

Ils peuvent être chargés d'effectuer divers travaux de bureautique et être affectés à l'utilisation des matériels de télécommunication.

Ils peuvent être chargés d'effectuer des enquêtes administratives et d'établir des rapports nécessaires à l'instruction de dossiers.

Ils peuvent être chargés de placer les usagers d'emplacements publics, de calculer et de percevoir le montant des redevances exigibles de ces usagers ».

=) Conclusion générale sur l'appréciation du niveau comparable : si aucun point commun ne se dégage sur la nature des missions, rien ne semble s'opposer au détachement ou l'intégration directe de cet adjoint technique dans la filière administrative à grade égal, soit le grade d'adjoint administratif..

Annexe 4

Cas pratiques de nominations par détachement ou d'intégration directe les plus fréquemment rencontrés :

Situation d'origine	Situation d'accueil envisagée	Possibilité de détachement ou d'intégration directe (OUI/NON)
Adjoint technique (échelle C1) titulaire du CAP Petite Enfance	ATSEM principal de 2ème classe (échelle C2)	<p>NON Malgré la détention du CAP Petite Enfance, ce changement ne peut être opéré considérant que l'agent est titulaire d'un grade de l'échelle C1 alors que le premier grade du cadre d'emplois des ATSEM relève de l'échelle C2.</p> <p>L'équivalence de grade n'est pas respectée.</p> <p><i>Mais serait donc possible pour un adjoint technique principal de 2ème ou de 1ère classe titulaire du CAP petite Enfance.</i></p> <p><i>Les parents d'au moins 3 enfants, adjoints techniques principaux de 2ème classe ou principaux de 1ère classe ne pourraient pas bénéficier du détachement/intégration dans le grade d'ATSEM principal de 2ème classe que s'ils sont titulaires du CAP « Petite Enfance ». Ils pourront néanmoins se présenter au concours d'ATSEM principal de 2ème classe sans être titulaire du CAP Petite Enfance.</i></p>
Adjoint technique principal de 2ème classe (échelle C2) titulaire du CAP Petite Enfance	ATSEM principal de 2ème classe (échelle C2)	OUI L'agent est titulaire du diplôme requis et équivalence de grade.
Adjoint technique principal de 2ème classe (échelle C2) qui ne possède pas le CAP Petite Enfance	ATSEM principal de 2ème classe (échelle C2)	NON Car l'agent ne justifie pas du diplôme requis.
Adjoint technique (échelle C1)	Adjoint d'animation (échelle C1)	OUI Equivalence de grade.
Adjoint administratif (échelle C1)	Gardien-Brigadier de police municipale (échelle C2)	NON Car l'agent est titulaire d'un grade de l'échelle C1 alors que le premier grade du cadre d'emplois des agents de police municipale relève de l'échelle C2. L'équivalence de grade n'est pas respectée
Adjoint administratif principal de 2 ème classe (échelle C2)	Gardien-Brigadier de police municipale (échelle C2)	OUI Cette mobilité est possible . Mais ils ne pourront exercer leurs missions qu'après avoir obtenu préalablement l'agrément du procureur de la République et du préfet ainsi que l'assermentation ET avoir suivi la formation obligatoire d'une durée de six mois (art 16 décret 2006-1391).
Attaché	Ingénieur	NON Ce changement ne peut être opéré considérant que le niveau entre ces deux cadres d'emplois n'est pas comparable au vu des conditions de recrutement (attaché : licence ou autre titre ou diplôme de niveau II ≠ ingénieur : diplôme d'ingénieur ou diplôme d'architecte ou d'un autre diplôme scientifique ou technique sanctionnant une formation Bac + 5)
Ingénieur	Attaché	OUI Equivalence de grade et niveau de recrutement au grade d'ingénieur supérieur à celui d'attaché.

Annexe 5 – Exemples de classement

5.1. Exemple de classement commun au détachement et à l'intégration directe « lorsque le cadre d'emplois d'accueil comporte un grade équivalent à celui détenu précédemment ».

Un adjoint technique, échelle C1 au 5^{ème} échelon, indice brut 356 – majoré 332 depuis le 1^{er} février 2020 dans la commune A, qui souhaite venir en détachement dans la commune B dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux à compter du 1^{er} mars 2020.

Comment déterminer sur quelles bases il sera détaché ?

1. Pour déterminer dans quel grade il sera détaché (sachant que le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est constitué de 3 grades : adjoint administratif, adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe) :

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux étant structuré comme celui des adjoints techniques territoriaux, on va classer l'agent au grade correspondant à la même échelle indiciaire (C1) dont relève le grade d'adjoint technique, et à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine.

Grille indiciaire relevant de l'échelle C1 au 1.01.2020 (attention aux revalorisations ultérieures notamment au 1.01.2021)

C Adjoint technique et Adjoint administratif

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	350	327	1 an	1 532,33 €
2	351	328	2 ans	1 537,02 €
3	353	329	2 ans	1 541,70 €
4	354	330	2 ans	1 546,39 €
5	356	332	2 ans	1 555,76 €
6	359	334	2 ans	1 565,13 €
7	365	338	2 ans	1 583,88 €
8	370	342	2 ans	1 602,62 €
9	376	346	3 ans	1 621,36 €
10	389	356	3 ans	1 668,22 €
11	412	368		1 724,46 €

1. Pour déterminer à quel échelon il sera classé :

Les indices du 5^{ème} du grade d'adjoint administratif sont les mêmes que ceux des indices du grade d'adjoint technique (soit IB 356 – IM 332), c'est donc à ce même échelon qu'il sera détaché.

2. Pour déterminer si on lui conserve son ancienneté et pour calculer le cas échéant cette dernière :

Il faut déterminer si l'intégration ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son emploi d'origine.

- Gain de points lors de son intégration : aucun gain de point car détaché aux mêmes échelons et indices.
- Gain de points qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son emploi d'adjoint technique : passage de l'indice brut 356 à l'indice brut 359 soit 3 points de gain.

Dans le cas présent, le gain de points étant inférieur lors de l'intégration par rapport au gain de points qui aurait résulté de son avancement au 6^{ème} échelon de son emploi d'origine, il conserve donc son ancienneté calculée du 1^{er} au 29 février 2020 soit 1 mois.

5.2. Exemples de classement commun au détachement et à l'intégration directe « lorsque le cadre d'emplois d'accueil ne comporte pas de grade équivalent à celui détenu précédemment ou n'est pas structuré pareillement ».

1^{er} exemple :

Un adjudant de l'armée de terre, échelle de solde n° 4 au 5^{ème} échelon, indice brut 550 – majoré 467 depuis le 1^{er} février 2020, qui souhaite venir en détachement dans la Fonction Publique Territoriale dans le cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique à compter du 1^{er} mars 2020.

Comment déterminer sur quelles bases il sera détaché ?

- Pour déterminer dans quel grade il sera détaché (sachant que le cadre d'emplois des assistants d'enseignements artistiques territoriaux est constitué de 3 grades : assistant d'enseignement artistique, assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe) :

Il faut comparer les indices du dernier échelon du grade d'adjudant échelle de solde n° 4 avec les indices du dernier échelon des 3 grades qui constituent le cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique.

Grille indiciaire d'adjudant – Echelle de solde n° 4 au 1.01.2020 :

B Sous-officier de l'armée de terre		Vérifié le 01/01/2020			Adjudant - Echelle de solde n° 4	
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut		
1	489	422	3 ans	1 977,50 €		
2	498	429	3 ans	2 010,30 €		
3	510	439	3 ans	2 057,16 €		
4	524	449	3 ans	2 104,03 €		
5	550	467	3 ans	2 188,37 €		
6	558	473	2 ans	2 216,49 €		
7	570	482	3 ans	2 258,66 €		
8	573	484	3 ans	2 268,04 €		
9	597	503		2 357,07 €		

Grille indiciaire d'assistant territorial d'enseignement artistique (1^{er} grade du cadre d'emplois) au 1.01.2020 :

B Assistant territorial d'enseignement artistique-ATEA		Vérifié le 12/01/2020			Assistants d'enseignement artistique	
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut		
1	372	343	2 ans	1 607,31 €		
2	379	349	2 ans	1 635,42 €		
3	388	355	2 ans	1 663,54 €		
4	397	361	2 ans	1 691,66 €		
5	415	369	2 ans	1 729,14 €		
6	431	381	2 ans	1 785,38 €		
7	452	396	2 ans	1 855,67 €		
8	478	415	3 ans	1 944,70 €		
9	500	431	3 ans	2 019,68 €		
10	513	441	3 ans	2 066,54 €		
11	538	457	3 ans	2 141,51 €		
12	563	477	4 ans	2 235,23 €		
13	597	503		2 357,07 €		

Les indices du dernier échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique sont les mêmes que ceux des indices du dernier échelon du grade d'adjudant échelle de solde n° 4 (soit IB 597 – IM 503), c'est donc dans ce grade qu'il sera détaché.

- Pour déterminer à quel échelon il sera classé :

Il faut chercher l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'il détient actuellement. Etant rémunéré dans son grade d'adjudant échelle de solde n° 4 à l'échelon 5 correspondant à l'indice brut 550, il sera donc classé au 12^{ème} échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique, indice brut 563.

3. Pour déterminer si on lui conserve son ancienneté et pour calculer le cas échéant cette dernière :

Il faut déterminer si l'intégration ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son emploi d'origine.

- Gain de points lors de son intégration : passage de l'indice brut 550 à l'indice brut 563 soit un gain 13 points,
- Gain de points qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son emploi d'adjudant : passage de l'indice brut 550 à l'indice brut 558 soit 8 points de gain.

=) Dans le cas présent, le gain de points étant supérieur lors de l'intégration par rapport au gain de points qui aurait résulté de son avancement au 6^{ème} échelon de son emploi d'origine, **il ne conserve donc pas son ancienneté.**

2ème exemple

Un infirmier en soins généraux et spécialisés à la fonction publique hospitalière, au 5^{ème} échelon, indice brut 557 – majoré 472 depuis le 1^{er} février 2020, qui souhaite venir en détachement dans la Fonction Publique Territoriale dans le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux à compter du 1^{er} mars 2020.

Comment déterminer sur quelles bases elle sera détachée ?

1. Pour déterminer dans quel grade il sera détaché (sachant que le cadre d'emplois des infirmier en soins généraux est constitué de 3 grades : infirmier en soins généraux de classe normale, infirmier en soins généraux de classe supérieure et infirmier en soins généraux hors classe) :

Il faut comparer les indices du dernier échelon du grade d'infirmier en soins généraux et spécialisés (FPH) avec les indices du dernier échelon des 3 grades qui constituent le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux (FPT).

Grille indiciaire d'infirmier en soins généraux et spécialisés de la FPH au 1.01.2020 :

A	Infirmier en soins généraux et spécialisés-ISGS Vérifié le 17/05/2020			Grade 1-IDE
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	444	390	2 ans	1 827,55 €
2	461	404	3 ans	1 893,15 €
3	489	422	3 ans	1 977,50 €
4	520	446	3 ans	2 089,97 €
5	557	472	3 ans	2 211,80 €
6	597	503	3 ans 6 mois	2 357,07 €
7	625	524	4 ans	2 455,48 €
8	652	544	4 ans	2 549,20 €
9	687	571	4 ans	2 675,72 €
10	714	592	-	2 774,13 €

Grille indiciaire d'infirmier en soins généraux de classe normale (1er grade du cadre d'emplois) de la FPT au 1.01.2020 :

A	Infirmier territorial en soins généraux-ISG Vérifié le 03/04/2020	Infirmier en soins généraux de classe normale		
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	444	390	2 ans	1 827,55 €
2	461	404	3 ans	1 893,15 €
3	489	422	3 ans	1 977,50 €
4	520	446	3 ans	2 089,97 €
5	552	469	3 ans	2 197,75 €
6	595	501	3 ans	2 347,70 €
7	620	520	4 ans	2 436,73 €
8	646	540	-	2 530,45 €

Grille indiciaire d'infirmier en soins généraux de classe supérieure (2ème grade du cadre d'emplois) de la FPT au 1.01.2020 :

A	Infirmier territorial en soins généraux-ISG Vérifié le 03/04/2020	Infirmier en soins généraux de classe supérieure		
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
Ech provisoire 1	444	390	2 ans	1 827,55 €
Ech provisoire 2	461	404	3 ans	1 893,15 €
Ech provisoire 3	489	422	3 ans	1 977,50 €
1	520	446	3 ans	2 089,97 €
2	557	472	3 ans	2 211,80 €
3	597	503	3 ans	2 357,07 €
4	625	524	4 ans	2 455,48 €
5	652	544	4 ans	2 549,20 €
6	687	571	4 ans	2 675,72 €
7	714	592	-	2 774,13 €

Grille indiciaire d'infirmier en soins généraux hors classe (3ème grade du cadre d'emplois) de la FPT au 1.01.2020 :

A Infirmier territorial en soins généraux-ISG Vérifié le 03/04/2020		Infirmier en soins généraux hors classe		
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	489	422	2 ans	1 977,50 €
2	505	435	2 ans	2 038,42 €
3	532	455	2 ans	2 132,14 €
4	561	475	2 ans	2 225,86 €
5	591	498	3 ans	2 333,64 €
6	621	521	3 ans 6 mois	2 441,42 €
7	652	544	4 ans	2 549,20 €
8	682	567	4 ans	2 656,98 €
9	717	594	4 ans	2 783,50 €
10	761	627	-	2 938,14 €

Les indices du dernier échelon du grade d'infirmier en soins généraux de classe supérieure sont les mêmes que ceux des indices du dernier échelon du grade d'infirmier en soins généraux et spécialisés (soit IB 714 – IM 592), c'est donc dans ce grade que l'agent peut être détaché.

2. Pour déterminer à quel échelon il sera classé :

Il faut chercher l'indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui qu'il détient actuellement. Etant rémunéré dans son grade d'infirmier en soins généraux et spécialisés à l'échelon 5 correspondant à l'indice brut 557, il sera donc classé au 2^{ème} échelon du grade d'infirmier en soins généraux de classe supérieure (indices brut 557 – majoré 472).

3. Pour déterminer si on lui conserve son ancienneté et pour calculer le cas échéant cette dernière :

Il faut déterminer si l'intégration ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son emploi d'origine.

- Gain de points lors de son intégration : passage de l'indice brut 557 à l'indice brut 557 soit aucun gain de points,
- Gain de points qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son emploi d'infirmier e, soins généraux et spécialisés : passage de l'indice brut 557 à l'indice brut 597 soit 40 points de gain.

Dans le cas présent, le gain de points étant inférieur lors de l'intégration par rapport au gain de points qui aurait résulté de son avancement au 6^{ème} échelon de son emploi d'origine, il conserve son ancienneté d'un mois calculée du 1^{er} au 29 février 2020.