

Le détachement au sein de la fonction publique

Références :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;
- Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 85-1229 du 20 novembre 1985 relatif aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié, relatif aux positions de détachement, hors cadres, disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;
- Décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant notamment sur les cas de détachement sur des emplois à temps non complet ;
- Décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;
- Circulaire n°2175 du 12 décembre 2008 relative aux fonctionnaires détachés ;
- Circulaire NOR/BCFF0926531C du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 concernant la mobilité et les parcours professionnels dans la fonction publique.

Sommaire

- **I – Bénéficiaires** 4
- **II – Cas de détachement** 5
 - A – Les cas de détachement de droit 5
 - B – Les cas de détachement soumis à autorisation 5
 - C – L'obligation de détachement sur un emploi de même catégorie et de niveau comparable 6
 - 1°) *Les conditions de recrutement* 6
 - 2°) *Le niveau des missions* 7
- **III – Procédure** 7
 - A – La demande de l'agent 7
 - B – La consultation de la commission administrative paritaire 8
 - C – Les arrêtés individuels 8
 - 1°) *L'arrêté de placement en détachement* 8
 - 2°) *L'arrêté de nomination par voie de détachement* 9
- **IV – Dispositif d'intégration** 9
 - A – L'intégration après un détachement 9
 - B – La procédure 10
 - C – L'intégration directe 10
- **V – Durée du détachement** 11
 - A – Le détachement de courte durée 11
 - B – Le détachement de longue durée 11
- **VI – Modalités de classement** 11
 - A – Le classement lors du détachement initial 12
 - 1°) *A grade équivalent* 12
 - 2°) *En l'absence de grade équivalent* 12
 - B – Le classement lors du renouvellement du détachement ou de l'intégration après détachement 13
 - 1°) *Le principe* 13
 - 2°) *L'exception* 13

C – Le classement lors de la réintégration dans la collectivité d'origine.	13
1°) <i>Le principe</i>	13
2°) <i>L'exception</i>	14
D – Le principe de la double carrière	14
• VII – Situation de l'agent détaché	15
A – Le temps de travail	15
B – Le cumul d'activités	15
C – La formation	16
D – La rémunération	16
1°) <i>Les éléments de rémunération</i>	16
2°) <i>Les cotisations salariales</i>	16
E – La notation ou l'entretien professionnel	17
F – Le déroulement de carrière	17
1°) <i>L'avancement</i>	17
2°) <i>La promotion interne</i>	18
G – Le régime disciplinaire	18
H – La protection sociale	19
1°) <i>L'assurance maladie, maternité, invalidité</i>	19
2°) <i>Les droits à pension</i>	20
• VIII – Fin du détachement	21
A – La fin au terme normal	21
B – La fin anticipée	22
1°) <i>A la demande de l'agent</i>	22
2°) <i>A la demande de l'administration d'origine ou d'accueil</i>	22
3°) <i>La fin du détachement pour faute grave</i>	23
• IX – Annexe – Tableau de cotisations	23

- INTRODUCTION -

Le détachement est le **moyen privilégié de mobilité entre les administrations**. Ainsi, il permet au fonctionnaire titulaire de changer de fonction publique ou même de changer de cadre d'emplois au sein de la fonction publique territoriale, voire au sein de la même collectivité, tout en gardant un lien avec son cadre d'emplois d'origine.

Le détachement est ainsi la position du fonctionnaire **placé hors de son cadre d'emplois**, corps ou emploi d'origine, mais qui continue à bénéficier, dans son cadre, corps ou emploi d'origine, de ses droits à **avancement et à la retraite**.

Il constitue l'une des voies, avec l'intégration directe et la mise à disposition, par laquelle le fonctionnaire peut exercer le droit à la mobilité entre fonctions publiques.

Il est prononcé sur demande écrite du fonctionnaire. Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Hormis les professions réglementées, dont l'accès est conditionné par la détention d'un diplôme, d'un agrément, ou de la réalisation de formations particulières, tous les cadres d'emplois sont accessibles par la voie du détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration, **même en cas de disposition contraire prévue par les statuts particuliers**.

Très signalé ! *Les modèles d'actes relatifs au détachement sont accessibles dans le fonds documentaire du site internet du CDG du Morbihan (cliquer sur www.cdg56.fr).*

Le détachement sur emploi fonctionnel fait l'objet d'une circulaire spécifique.

I – Bénéficiaires

Pour bénéficier du détachement, l'agent doit être fonctionnaire titulaire et en **position d'activité**. Le fonctionnaire se trouvant dans une autre position doit être réintégré pour pouvoir être détaché. Le détachement permet d'organiser la mobilité vers une nouvelle voie unique d'emploi. Ainsi, plusieurs positions de détachement ne peuvent coexister.

Très signalé ! *Les réintégrations pour ordre en vue d'obtenir un détachement sont illégales.*

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas être détachés puisqu'ils ne sont pas encore titulaires de leur grade.

Les fonctionnaires à temps non complet intégrés dans un cadre d'emplois (dont la durée hebdomadaire de service est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail) peuvent bénéficier d'un **détachement de droit**, ou d'un **détachement soumis à autorisation mais uniquement s'ils sont employés par une seule collectivité**.

> Art. 10 du décret n° 91-298

Les **fonctionnaires à temps non complet non intégrés** dans un cadre d'emplois (dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à la moitié de la durée légale du travail) ne peuvent bénéficier que d'un **détachement de droit** (peu importe le nombre d'employeurs).

> *Art. 28 du décret n° 91-298*

II – Cas de détachement

Le détachement n'est possible que dans des cas limitativement prévus par les textes en vigueur.

De même, il n'est possible qu'entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions.

Tout fonctionnaire a vocation à obtenir un détachement. Cependant, si certains détachements sont de plein droit, d'autres, soumis à autorisation, peuvent être refusés par l'administration (voir plus bas, III).

A – Les cas de détachement de droit

Les détachements de droit sont limitativement énumérés et accordés :

- pour exercer un mandat syndical ;
- accomplir un stage préalable à la titularisation ;
- accomplir une période de scolarité préalable à la titularisation ;
- suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un emploi public ;
- pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ;
- pour exercer une fonction publique élective.

> *Art. 2 du décret n° 86-68*

Le détachement de droit est donc, de ce fait, obligatoire.

Le détachement pour stage est accordé de droit pour la durée prévue par les statuts particuliers. Cette durée est généralement d'un an ou de six mois selon la voie d'accès au cadre d'emplois, par concours ou par promotion interne.

En cas de détachement de droit, **l'avis préalable de la commission administrative paritaire n'est pas requis.**

> *Art. 4 du décret n° 86-68*

B – Les cas de détachement soumis à autorisation

Ces détachements sont limitativement énumérés et accordés après autorisation :

- auprès d'une administration de l'Etat ;
- auprès d'une autre collectivité territoriale ;
- auprès d'un établissement public ;
- auprès d'une entreprise publique ;
- auprès d'un groupement d'intérêt public ;
- auprès d'un organisme privé ;
- pour participer à des missions de coopération internationale ;
- pour collaborer avec un député ;
- pour collaborer avec un sénateur ;
- pour collaborer avec un représentant au Parlement européen ;
- pour exercer les fonctions de collaborateur de cabinet.

> Art. 2 du décret n° 86-68

> Décret n° 87-1004

C – L'obligation de détachement sur un emploi de même catégorie et de niveau comparable

Les corps et cadres d'emplois doivent être de catégorie et de niveau comparables. Cependant, certains corps ne correspondent à aucune des catégories hiérarchiques telles que les corps sous statut spécial de la police nationale, de l'administration pénitentiaire et les corps de la poste et de France Télécom. Ainsi, pour ces corps, il convient de vérifier s'ils sont de niveau comparable par rapport à d'autres corps ou cadres d'emplois.

Le niveau de comparabilité est déterminé par rapport à deux critères **non cumulatifs ou alternatifs** :

- les conditions de recrutement ;
- le niveau des missions telles que définies par le statut particulier.

1°) Les conditions de recrutement

Les conditions de recrutement s'apprécient selon plusieurs critères :

- le niveau de qualification ou de formation requis ;
- le mode de recrutement ;
- les conditions de recrutement par la voie de promotion interne.

Cependant, le fait que les conditions de recrutement du corps ou cadre d'emplois d'origine soient plus strictes que celles du corps ou cadre d'emplois d'accueil ne fait pas obstacle au détachement ou à l'intégration directe.

Les professions réglementées quant à elles demeurent soumises aux conditions de diplôme requises pour l'exercice des fonctions.

> Circulaire NOR/BCFF0926531C du 19 novembre 2009

2°) Le niveau des missions

Les conditions de missions s'apprécient selon plusieurs critères :

- les fonctions définies par le statut particulier ;
- les activités énoncées par le statut particulier ;
- les responsabilités prévues par le statut particulier.

C'est l'autorité d'accueil en collaboration avec l'autorité d'origine qui apprécie la comparabilité du recrutement et des missions des corps et cadres d'emplois concernés, sous le contrôle du juge administratif.

Ces critères doivent être interprétés de manière pragmatique afin de faciliter la mobilité des agents. Les administrations devront rechercher la **comparabilité et non la stricte équivalence**. **La structure des grilles indiciaires et la référence à un indice sommital ne pourront plus être invoquées pour refuser un détachement ou une intégration directe.**

Les commissions administratives paritaires doivent être consultées avant toute décision de détachement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux corps qui comportent des attributions juridictionnelles. En revanche, ces dispositions s'appliquent aux ressortissants communautaires candidats à un détachement.

> *Circulaire NOR/BCFF0926531C du 19 novembre 2009*

III – Procédure

A – La demande de l'agent

Une demande écrite de l'agent (y compris en cas de renouvellement) doit être obligatoirement adressée à l'autorité territoriale dont il dépend. La demande doit préciser la nature et la durée du détachement, l'administration ou l'organisme d'accueil, le grade, l'emploi ou les fonctions envisagées.

En cas de détachement au sein de la fonction publique territoriale, l'administration d'accueil doit créer un emploi (si l'emploi n'existe pas) avec déclaration de création d'emploi auprès du Centre de Gestion.

Par conséquent, tout détachement qui intervient alors qu'une demande n'a pas été formulée par l'intéressé est illégal et l'agent ne peut faire une demande que s'il a trouvé une administration prête à l'accueillir ou toute autre structure habilitée.

Par ailleurs, en cas de détachement soumis à autorisation, la collectivité employeur ne peut s'opposer à la demande du fonctionnaire qui remplit les conditions pour être détaché que pour l'un des deux motifs suivants :

- les nécessités du service ;
- un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie.

Mais, en cas d'acceptation du détachement, elle peut aussi exiger de l'agent le respect d'un **déla**i de **préavis de 3 mois maximum**. Le **silence gardé** par l'administration pendant **2 mois** à compter de la réception de la demande du fonctionnaire équivaut à une **décision d'acceptation**.

Si l'agent est recruté par l'administration ou la structure d'accueil sans attendre l'expiration du délai de 2 mois visé ci-dessus ou sans respecter le préavis imposé, l'administration d'origine peut le mettre en demeure de reprendre son service dans le cadre d'une **procédure d'abandon de poste** pouvant conduire, le cas échéant, à une radiation des cadres.

- > *Cour administrative d'appel de Nantes n° 08NT00821 du 5 février 2009*
- > *Voir Fiche pratique CDG "Abandon de poste"*

Le juge administratif peut être amené à contrôler la réalité du motif invoqué. Un refus fondé sur un motif injustifié constitue une illégalité fautive, de nature à engager la responsabilité de la collectivité. Il appartient à la collectivité d'apporter la preuve du **caractère indispensable de l'agent dans le service** pour justifier qu'il ne soit pas autorisé à poursuivre sa carrière dans un autre cadre.

- > *Art. 2 du décret n° 86-68*
- > *Art. 14 de la loi n° 83-634*

B – La consultation de la commission administrative paritaire

Il convient de saisir la commission administrative paritaire du corps ou cadre d'emplois d'accueil (sauf en cas de détachement de plein droit). Elle examinera si les conditions du détachement sont bien remplies notamment si la situation correspond à un des cas prévus par l'article 2 du décret du 13 janvier 1986.

La commission administrative paritaire du cadre d'emplois d'origine ne doit être consultée qu'en cas de refus du détachement par la collectivité ou en cas de détachement pour inaptitude physique. Dans ce dernier cas, le comité technique devra également être consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement.

- > *Art. 64 de la loi n° 84-53*
- > *Art. 3 et 46 du décret n° 85-603*

La Commission Administrative Paritaire n'étant pas compétente pour les affaires concernant les non-titulaires, la saisine n'est pas prévue pour les détachements sur un poste non pérenne.

C – Les arrêtés individuels

1°) *L'arrêté de placement en détachement*

Un arrêté de mise en détachement doit être pris par la collectivité d'origine.

- > *Art. 55 de la loi n° 84-53*

2°) L'arrêté de nomination par voie de détachement

Un **arrêté de nomination par voie de détachement** doit être pris par l'employeur d'accueil et transmis au contrôle de légalité ainsi qu'au Centre de Gestion s'agissant des collectivités et établissements affiliés.

> Art. L. 2131-2 CGCT

> Art. 23-1 de la loi n° 84-53

La procédure de **renouvellement** est identique à celle du détachement initial.

> Art. 3 du décret n° 86-68

IV – Dispositif d'intégration

A – L'intégration après un détachement

Lorsqu'un fonctionnaire est admis à poursuivre son détachement **au-delà d'une période de cinq ans** dans un corps ou cadre d'emplois, l'administration doit lui proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois, ce qu'il peut refuser s'il ne souhaite pas faire carrière dans son administration d'accueil.

Par ailleurs, le fonctionnaire détaché peut, sur sa demande ou avec son accord, être intégré dans le cadre d'emplois ou corps de détachement.

> Art. 13 de la loi n° 83-634

> Art. 9 et 11-3 du décret n° 86-68

Il est conseillé de proposer l'intégration 2 mois avant la fin du détachement.

> Circulaire NOR/BCFF0926531C du 19 novembre 2009

Dans le cas du détachement, l'intégration ne semble possible qu'après une durée minimale de 2 ans de détachement pour les catégories A et B et après une durée minimale de 1 an de détachement pour la catégorie C.

Enfin, l'intégration après détachement peut se faire à tout moment dans le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux et concernant les agents de catégorie B du nouvel espace statutaire.

B – La procédure

- consultation la commission administrative paritaire ;
> *Art. 38 du décret n° 89-229*
- **prise d'un arrêté d'intégration** dans le corps ou cadre d'emplois de détachement par l'employeur public d'accueil ;
- **prise d'un arrêté de radiation suite à intégration** dans le corps ou cadre d'emplois de détachement par l'employeur public d'origine.
> *Art. 13 de la loi n° 83-634*
> *Art. 9 du décret n° 86-68*

C – L'intégration directe

Le fonctionnaire peut, **sans détachement préalable**, être intégré directement dans un cadre d'emplois de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine, ce niveau étant apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers.

> *Art. 13 bis de la loi n° 83-634*

> *Art. 68-1 de la loi n° 84-53*

L'intégration directe est une voie de recrutement ouverte auprès d'une autre administration mais également au sein de la même collectivité. Il ne s'agit pas d'une nouvelle position statutaire au même titre que la position d'activité, de détachement, hors cadres, de disponibilité ou de congé parental.

La décision de l'autorité territoriale ne peut intervenir qu'après avis de la commission administrative paritaire. Il est précisé que l'instance compétente pour émettre un avis est celle, comme pour le détachement, du cadre d'emplois d'accueil.

L'intégration directe est prononcée par arrêté de l'autorité territoriale d'accueil, après accord de l'administration d'origine et de l'intéressé, dans les mêmes conditions de classement que celles afférentes au détachement.

Les services accomplis antérieurement par le fonctionnaire dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'accueil.

L'intégration directe présente un avantage pécuniaire pour l'employeur territorial qui notamment souhaiterait recruter un agent de la fonction publique de l'Etat sur un emploi conduisant à pension de la CNRACL. En effet, l'agent serait alors directement affilié au régime de la retraite de la fonction publique territoriale et l'employeur s'acquitterait d'un taux de cotisation retraite de 28,85% au lieu de 74,28%.

> *Circulaire NOR/BCFF0926531C du 19 novembre 2009*

V – Durée du détachement

Il peut être de courte (inférieure ou égal à six mois) ou de longue durée (supérieure à six mois).

A – Le détachement de courte durée

Le détachement de courte durée **ne peut excéder 6 mois**. Il ne peut faire l'objet d'aucun renouvellement.

Ce délai est cependant porté à 1 an pour les fonctionnaires détachés pour servir dans un territoire d'outre-mer ou à l'étranger.

A l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur. **Son emploi n'est pas vacant, il ne peut donc être remplacé par un fonctionnaire durant son absence.**

> *Art. 8 du décret n° 86-68*

B – Le détachement de longue durée

Le détachement de longue durée **ne peut excéder 5 années**.

Il peut être renouvelé par période n'excédant pas 5 ans. Toutefois, le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de 5 ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.

Le détachement ne peut donc être renouvelé au-delà de 5 ans que si le fonctionnaire refuse expressément l'intégration qui lui est proposée par la collectivité d'accueil dans le cadre d'emplois de détachement.

Par conséquent, **la proposition d'intégration est une formalité à accomplir obligatoirement** par la collectivité d'accueil, qui ne pourra renouveler le détachement du fonctionnaire que si celui-ci refuse cette proposition d'intégration.

La présente partie ne concerne que le classement dans la fonction publique territoriale.

> *Art. 9 du décret n° 86-68*

> *Art. 13 de la loi n° 83-634*

VI – Modalités de classement

Un principe de la double carrière a été aménagé avec la **reconnaissance mutuelle des avancements** obtenus dans les administrations d'origine et d'accueil.

Les agents **détachés pour stage** sont classés selon les règles de classement à la nomination.

> *Art. 11-1 à 11-4 du décret n° 86-68*

A – Le classement lors du détachement initial

1°) A grade équivalent

Le détachement du fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois s'effectue dans les conditions suivantes:

- à grade équivalent ;
- à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ;
- avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade, dans la limite de l'ancienneté moyenne ou, le cas échéant, maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive au détachement n'excède pas celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine ou celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il avait atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

2°) En l'absence de grade équivalent

Si le cadre d'emplois de détachement n'a pas de grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois d'origine, le fonctionnaire est classé dans les conditions suivantes:

- dans le grade dont l'indice terminal est le plus proche de l'indice terminal du grade d'origine ;
- à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade d'origine ;
- avec conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade, dans la limite de l'ancienneté moyenne ou, le cas échéant, maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive au détachement n'excède pas celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans le grade d'origine ou celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il avait atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

Ces modalités de classement sont applicables même si le statut particulier du cadre d'emplois de détachement comporte des dispositions contraires, sauf si celles-ci sont plus favorables pour l'agent.

> *Art. 11-1 et 11-4 du décret n° 86-68*

B – Le classement lors du renouvellement du détachement ou de l'intégration après détachement

1°) Le principe

Le renouvellement de détachement et l'intégration après détachement interviennent à l'échelon et avec l'ancienneté détenus dans le grade d'accueil.

2°) L'exception

L'exception est prise en compte, dans les conditions suivantes, **si elle est plus favorable**:

Lors du renouvellement du détachement et de l'intégration après un détachement, il doit 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.

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. Cette hypothèse concerne notamment un agent qui aurait bénéficié, en cours de détachement, d'un avancement de grade dans son cadre d'emplois ou corps 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 corps ou 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 de détachement, et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement.

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 y avait atteint l'échelon terminal, celle qui a résulté de sa promotion à ce dernier échelon.

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

> Art. 66 de la loi n° 84-53

> Art. 11-3 du décret n° 86-68

C – Le classement lors de la réintégration dans la collectivité d'origine

1°) Le principe

La réintégration dans le grade d'origine intervient à l'échelon et avec l'ancienneté détenus dans le grade d'origine.

2°) L'exception

L'exception est prise en compte, dans les conditions suivantes, **si elle est plus favorable**:

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.

> *Circulaire NOR/BCFF0926531C du 19 novembre 2009*

La réintégration se fait à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le grade de détachement. L'agent réintégré conserve en outre l'ancienneté d'échelon acquise dans son 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 y avait atteint l'échelon terminal, celle qui a résulté de sa promotion à ce dernier échelon.

Si le cadre d'emplois d'origine ne dispose pas d'un grade équivalent à celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement, la réintégration est effectuée 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.

> *Art. 67 de la loi n° 84-53*

> *Art. 11-2 du décret n° 86-68*

D – Le principe de la double carrière

Le principe de la double carrière permet aux agents détachés d'obtenir une prise en compte de l'**avancement** obtenu dans leur corps ou cadre d'emplois d'accueil par leur administration d'origine, et ce, lors de la **réintégration** dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.

A l'inverse, il permet à la structure d'accueil de prendre en compte un **avancement** acquis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine lors du renouvellement du détachement ou de l'**intégration directe**.

L'agent doit être reclassé à équivalence de grade et à échelon comportant un indice équivalent ou à défaut immédiatement supérieur.

Ce principe n'est appliqué que s'il permet un classement plus favorable à l'agent.

Lorsque les corps et cadre d'emplois n'ont pas la même organisation statutaire, en raison par exemple d'un corps ou cadre d'emplois à grade unique, le reclassement est prononcé à l'échelon comportant l'indice le plus proche possible de celui détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement ou d'origine. Le reclassement intervient à l'issue de la période détachement, c'est à dire :

- au moment de son renouvellement ;
- au moment de la réintégration de l'agent dans son corps ou cadre d'emplois d'origine ;
- au moment de l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.

> *Circulaire NOR/BCFF0926531C du 19 novembre 2009*

VII – Situation de l'agent détaché

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

Le fonctionnaire doit exercer 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 donc qu'il soit préalablement mis fin au détachement en cours.

Le détachement affecte la situation des fonctionnaires au regard de leur carrière, de leur rémunération, de l'exercice de leurs fonctions et de leur protection sociale.

Le fonctionnaire détaché ne peut pas être mis à disposition.

A – Le temps de travail

Pendant son détachement, le fonctionnaire est soumis aux règles en vigueur dans son emploi d'accueil : fonctions, organisation du travail (congrés, temps de travail..).

L'agent pourra ouvrir un **compte épargne-temps** dans l'administration d'accueil dans les conditions prévues par celle-ci. En revanche, le compte épargne-temps de l'agent dans son administration d'origine est suspendu pendant le temps du détachement sans possibilité de l'utiliser sauf autorisation de l'administration d'origine et de l'administration d'accueil.

> *Art. 9 du décret n° 2004-878*

> *Voir Circulaire CDG "Compte épargne temps"*

B – Le cumul d'activités

En matière de **cumul d'emplois**, il revient à l'autorité d'accueil d'autoriser l'exercice d'une activité accessoire.

> *Art. 5 du décret n° 2007-658*

> *Voir Tableau CDG "Cumul d'emplois et d'activités"*

C – La formation

Si l'agent est détaché dans la fonction publique territoriale, selon le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil, il sera amené à suivre une **formation**. Il pourra s'agir de la formation de professionnalisation au premier emploi ou lors de l'accès à l'emploi de responsabilité.

Le **droit individuel à la formation** de l'agent est transféré à la collectivité d'accueil pendant la durée du détachement.

> Art. 38 et 40 du décret n° 2007-1845

D – La rémunération

1°) Les éléments de rémunération

Il perçoit le **traitement indiciaire** correspondant à l'échelon auquel il a été classé dans la grille indiciaire applicable à l'emploi de détachement.

Il bénéficie également du **régime indemnitaire** prévu, dans l'administration d'accueil, pour cet emploi. Il ne peut invoquer le régime indemnitaire de son grade ou emploi d'origine pour en obtenir le versement.

Il a également droit à la **Nouvelle Bonification Indiciaire**, versée par la collectivité d'accueil, si les fonctions exercées dans l'emploi de détachement en permettent le bénéfice.

Le traitement perçu ne peut être revalorisé, en cours de détachement à la suite de mesures de promotion prononcées dans le corps, le cadre d'emplois ou l'emploi d'origine.

En revanche, un **changement de grade ou d'échelon** sera pris en compte, à l'occasion du renouvellement du détachement, si cela est plus favorable au fonctionnaire ; ce dernier pourra alors voir son traitement indiciaire augmenter.

> Art. 64 de la loi n° 84-53

2°) Les cotisations salariales

En règle générale, la rémunération de l'agent détaché est soumise aux **cotisations de l'emploi de détachement**, à l'exception des cotisations retraite et retraite complémentaire.

Ainsi, les agents territoriaux détachés au sein de la Fonction Publique Territoriale sur un emploi supérieur ou égal à 28 heures cotisent sur leur traitement indiciaire d'accueil.

Toutefois, les agents territoriaux détachés au sein de la Fonction Publique Territoriale sur des emplois à temps non complet de moins de 28 heures ou dans le secteur privé cotisent sur leur traitement indiciaire d'origine.

De même, les fonctionnaires détachés sur des postes non pérennes cotisent à l'ensemble des cotisations de droit commun applicable aux non titulaires (sauf retraite) y compris à l'assurance chômage.

Pour les cas plus spécifiques, voir le tableau récapitulatif CDG "Détachement et cotisations".

E – La notation ou l'entretien professionnel

Dans le cas d'un **détachement de courte durée**, c'est l'autorité territoriale d'origine du fonctionnaire détaché qui l'évalue, sur proposition de l'organisme d'accueil.

Lors d'un **détachement de longue durée**, les modalités de notation ou de l'entretien varient selon la nature de l'organisme d'accueil. Lorsque le détachement a lieu dans un organisme relevant du statut général des fonctionnaires, le fonctionnaire territorial est évalué par cet organisme d'accueil.

Dans le cas contraire, il est noté ou évalué par l'autorité territoriale d'origine, au vu d'un rapport établi par l'organisme d'accueil.

Les fonctionnaires détachés pour remplir une fonction publique élective ainsi que ceux qui sont détachés auprès de parlementaires ne font pas l'objet d'une notation ou d'un entretien professionnel pendant leur détachement.

> *Art. 12 du décret n° 86-68*

F – Le déroulement de carrière

1°) L'avancement

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

En parallèle, le fonctionnaire détaché dans un cadre d'emplois y concourt pour l'avancement d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce cadre d'emplois. Pour le **calcul des services effectifs** dans le cadre d'emplois ou le grade de détachement, seuls les services effectués dans le cadre d'emplois ou corps de détachement sont pris en compte.

> *Conseil d'Etat n° 67923 du 19 juillet 1991*

Lors de la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine, du renouvellement du détachement ou de l'intégration dans le cadre d'emplois de détachement, 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. 64 de la loi n° 84-53*

> *Art.11-1 du décret n° 86-68*

Très signalé !

Une ordonnance du 13 avril 2017 renforce les modalités de prise en compte, dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, d'un avancement d'échelon ou de grade obtenus dans un corps ou cadre d'emplois d'origine.

Les fonctionnaires détachés pourront en effet voir cet avancement immédiatement pris en compte et non plus à l'occasion du renouvellement de leur détachement. Dans la fonction publique territoriale, cet avancement de grade sera conditionné par l'existence d'une vacance de l'emploi correspondant dans la collectivité territoriale concernée.

Enfin, il est important de noter que la prolongation du dispositif de titularisation jusqu'en 2020 prévue par l'article 5 de l'ordonnance ne concerne pas les agents contractuels territoriaux mais ceux employés par certains établissements publics de l'Etat.

- > **Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique**

2°) La promotion interne

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

- > Art. 14 de la loi n° 83-634

Quant à la promotion interne dans le **cadre d'emplois d'origine**, les fonctionnaires détachés de leur cadre d'emplois d'origine peuvent prétendre à l'inscription sur la liste d'aptitude à ce titre. Néanmoins, les années passées en détachement ne seront pas décomptées comme des services effectifs sauf dispositions contraires prévues par le statut particulier.

La nomination au titre de la promotion interne est subordonnée à la réintégration et au détachement pour stage dans le nouveau cadre d'emplois. En effet, il est nécessaire de mettre fin au détachement pour en commencer un autre.

- > QE Sénat n° 00075 du 30 juin 1988

G – Le régime disciplinaire

De manière générale, le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Le juge a reconnu à l'administration d'origine le pouvoir de sanctionner un fonctionnaire pour une faute commise pendant son détachement.

Le pouvoir disciplinaire doit aussi être reconnu à l'autorité de détachement, parce qu'elle détient aussi un pouvoir de nomination, et parce que le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant l'emploi de détachement.

> Art. 19 de la loi n° 83-634

> Art. 64 de la loi n° 84-53

Quant à la **mesure de suspension** d'un agent détaché, elle doit être prise par l'autorité d'accueil, puisqu'elle se rapporte aux fonctions occupées dans l'emploi de détachement.

> Conseil d'Etat n° 58152 du 29 janvier 1988

H – La protection sociale

Le principe selon lequel le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement comporte un certain nombre d'atténuations en matière de protection sociale.

1°) L'assurance maladie, maternité, invalidité

a) L'affiliation

Le fonctionnaire détaché est assujéti au régime de sécurité sociale (maladie, maternité et invalidité) de l'emploi ou des fonctions de l'emploi d'accueil pour la durée du détachement. Ce sera par exemple le cas lorsque le fonctionnaire est détaché dans un emploi soumis au régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, lorsque le détachement intervient dans un emploi de fonctionnaire, les textes prévoient le maintien du régime de sécurité sociale d'origine.

Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers bénéficient du même régime de protection sociale. En cas de détachement entre la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière il y a donc lieu de maintenir le régime de sécurité sociale d'origine puisque ces deux fonctions publiques ont un régime commun.

> Art. 2 du décret n° 60-58

Un fonctionnaire territorial détaché sur un emploi de fonctionnaire de l'Etat continue donc de relever de son régime spécial.

> Décret n° 82-339

En ce qui concerne les fonctionnaires d'Etat, ils sont soumis à un régime qui leur est propre et restent soumis à leur régime de sécurité sociale lorsqu'ils sont détachés dans des emplois relevant d'une autre fonction publique.

> Art. D. 712-2 du code de la sécurité sociale

b) Les cotisations et prestations en espèces (voir annexe)

Les cotisations dues pour les fonctionnaires de l'Etat détachés sur des emplois permanents relevant de la Fonction Publique Territoriale, sont à la charge de l'organisme auprès duquel ils sont détachés et sont calculées et versées dans les mêmes conditions que pour les agents titulaires de cet organisme.

Les prestations en espèces sont à la charge de l'organisme de détachement.

> *Art. D. 712-49 du code de la sécurité sociale*

Les cotisations dues pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers détachés dans un emploi relevant de la Fonction Publique de l'Etat sont à la charge de l'Etat qui les calcule et les verse, de même que les prestations en espèce.

2°) Les droits à pension

a) Le principe de l'affiliation unique

Le fonctionnaire détaché dans un emploi relevant d'une autre fonction publique reste affilié au régime de retraite dont relève son emploi d'origine.

Ainsi un fonctionnaire territorial ou hospitalier détaché demeure affilié à la CNRACL, tout comme un fonctionnaire de l'Etat reste affilié à son régime de retraite.

Les règles relatives au calcul et au versement des cotisations et contributions sont fixées par le règlement du régime de retraite de la fonction d'origine du fonctionnaire détaché.

> *Art. 64 et 65 de la loi n° 84-53*

En effet, le fonctionnaire détaché ne peut être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, ni acquérir, au titre de son détachement, des droits quelconques à pension ou allocations.

b) Le régime des contributions et cotisations

Le fonctionnaire territorial ou hospitalier détaché effectue les versements fixés par le règlement de la CNRACL sur le traitement afférent à son grade et à son échelon dans la collectivité ou l'établissement d'origine.

Cependant, si le fonctionnaire est détaché sur un emploi conduisant à pension de la CNRACL, la retenue pour pension est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

> *Art. 4 bis du décret n° 65-773*

Tout comme pour les fonctionnaires relevant du régime de retraite de la CNRACL, le fonctionnaire de l'Etat détaché supporte la retenue pour pension sur le traitement d'activité afférent à son grade et à son échelon dans l'administration dont il est détaché.

> Art. 61 du code des pensions civiles et militaires

Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un emploi conduisant à pension du régime général des retraites de l'Etat, la retenue pour pension est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

c) Les contributions à charge de l'organisme de détachement

L'organisme auprès duquel le fonctionnaire territorial ou hospitalier est détaché est redevable envers la CNRACL d'une contribution. La contribution à la charge de l'organisme de détachement est calculé au même taux que celles dont sont redevables les collectivités et établissements publics dans le cas des fonctionnaires en activité.

> Art. 65 de la loi n° 84-53

> Décret n° 47-1846

De même, pour la fonction publique de l'Etat, la collectivité ou l'organisme auprès duquel un fonctionnaire est détaché est redevable envers le Trésor, d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé. Le taux de cette contribution est fixé par décret en Conseil d'Etat. Pour 2013, ce taux est de 74,28% contre 28,85% pour un fonctionnaire territorial.

> Art. 46 de la loi n° 84-16

VIII – Fin du détachement

A – La fin au terme normal

La situation est différente selon que le détachement a été prononcé pour une courte ou une longue durée.

Dans le cas d'un **détachement de courte durée**, le fonctionnaire est **obligatoirement réintégré** dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

A l'expiration d'un **détachement de longue durée**, sauf **intégration** dans le cadre d'emplois ou corps de détachement, le fonctionnaire est **réintégré** dans son corps ou cadre d'emplois, à la **première vacance ou création d'emploi**, dans un **emploi qui correspond à son grade** relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine.

Lorsque le fonctionnaire détaché **refuse** l'emploi proposé correspondant à son grade, il est placé en position de **disponibilité d'office pour 3 ans maximum** après avis de la commission administrative paritaire. **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 est prorogée de plein droit, le cas échéant, jusqu'à ce que trois propositions d'emploi soient faites au fonctionnaire.

Si aucun emploi n'est vacant, celui-ci est maintenu en surnombre pendant 1 an dans sa collectivité d'origine. Au terme de ce délai, à défaut de pouvoir être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est **pris en charge**, selon sa catégorie hiérarchique, par le **Centre National de la Fonction Publique Territoriale** ou par le **Centre de Gestion**.

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

> Art. 64 et 97 de la loi n° 84-53

B – La fin anticipée

Il peut être mis fin au détachement avant le terme prévu, à la demande soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine ou en cas de faute grave.

1°) A la demande de l'agent

- en cas d'emploi vacant, il est **réintégré** dans sa collectivité d'origine ;
- en l'absence d'emploi vacant, il est placé en **disponibilité d'office**. Si à l'arrivée de ce terme, aucun emploi n'est vacant, l'agent est alors **maintenu en surnombre puis pris en charge**, selon sa catégorie hiérarchique, par le **centre national de la fonction publique territoriale** ou par le **centre de gestion**.

> Art. 67 et 97 de la loi n° 84-53

> Art. 10 et 18 du décret n° 86-68

2°) A la demande de l'administration d'origine ou d'accueil

L'administration peut demander la réintégration de l'agent. La **décision doit être motivée**, puisqu'elle remet en cause une décision de détachement créatrice de droits pour une durée déterminée. Si les **motifs de la fin du détachement touchent à la personne** (exemple : inaptitude à l'exercice des fonctions), l'intéressé doit être informé de sa possibilité de **prendre connaissance de son dossier individuel**.

La demande de remise à disposition de l'employeur d'origine doit être adressée à ce dernier au moins **3 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.

Quand le fonctionnaire est remis à disposition de la collectivité d'origine lors d'une fin anticipée du détachement pour une cause autre qu'une faute grave et lorsqu'il ne peut être réintégré faute d'emplois vacants, **il continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date de fin du détachement**. La rémunération maintenue correspond au traitement et aux accessoires de l'emploi de détachement, à **l'exclusion des éléments (primes ou indemnités, NBI) liés à l'exercice effectif des fonctions**.

> Tribunal administratif d'Amiens n° 0402769 du 14 juin 2005

Si aucun emploi n'est vacant à la date de fin du détachement initialement prévue, le fonctionnaire est **maintenu en surnombre pendant 1 an** dans sa collectivité d'origine, puis éventuellement pris en charge selon sa catégorie hiérarchique, par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale ou par le Centre de Gestion.

> Art. 67 de la loi n° 84-53

> Art. 10 du décret n° 86-68

3°) La fin du détachement pour faute grave

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

Puisque la décision est prise en considération de la personne, elle ne peut être prononcée sans que l'agent ait été mis à même de demander communication de son dossier. En revanche, aucune disposition n'impose qu'il soit informé de la possibilité de se faire assister par un conseil.

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**. La situation statutaire résultant de cette absence de vacance d'emploi n'est toutefois pas précisée par les textes.

Si l'agent n'a toujours pas été réintégré à la date de fin de détachement initialement prévue, il bénéficie de la possibilité de **maintien en surnombre** dans la collectivité, suivi le cas échéant de la **prise en charge** par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale ou par le Centre de Gestion.

> Art. 10 du décret n° 86-68

> Art. 67 de la loi n° 84-53

IX – Annexe – Tableau de cotisations

Employeur d'origine	Employeur d'accueil	Cas de détachement	Sécurité sociale	Régime Retraite	
				Affiliation	Retenue pour pension
FPT Emploi d'origine CNRACL ≥ 28h	FPT Emploi d'accueil CNRACL ≥ 28h	Stage ou emploi fonctionnel	Spécial	CNRACL	Calcul sur traitement emploi d'accueil Versement par la collectivité d'accueil
FPT Emploi d'origine IRCANTEC <28h	FPT Emploi d'accueil IRCANTEC <28h	Stage ou emploi fonctionnel	Général	IRCANTEC	Calcul sur traitement emploi d'origine Versement par la collectivité d'origine et remboursement par collectivité d'accueil

Employeur d'origine	Employeur d'accueil	Cas de détachement	Sécurité sociale	Régime Retraite	
				Affiliation	Retenue pour pension
FPT Emploi d'origine CNRACL ≥ 28h	FPT Emploi d'accueil IRCANTEC <28h	Stage ou emploi fonctionnel	Général	CNRACL	Calcul sur traitement emploi d'origine Versement par la collectivité d'origine et remboursement par collectivité d'accueil
FPT Emploi d'origine CNRACL ≥ 28h	Secteur privé	Emploi de droit privé	Général	CNRACL	Calcul sur emploi d'origine Versement par la collectivité d'origine et remboursement par employeur d'accueil
FPT Emploi d'origine IRCANTEC <28h	Secteur privé	Emploi de droit privé	Général	IRCANTEC	Calcul sur emploi d'origine Versement par la collectivité d'origine et remboursement par collectivité d'accueil
FPT Emploi d'origine CNRACL ≥ 28h	FPE	Stage ou emploi statutaire	Spécial	CNRACL	Calcul sur traitement emploi d'accueil Versement par employeur d'accueil
FPT Emploi d'origine IRCANTEC <28h	FPE	Stage ou emploi statutaire	Régime de l'emploi de détachement	IRCANTEC	Calcul sur traitement emploi d'accueil Versement par employeur d'accueil
FPT Emploi d'origine CNRACL ≥ 28h	FPH	Stage ou emploi statutaire	Régime de l'emploi de détachement	CNRACL	Calcul sur traitement emploi d'accueil Versement par employeur d'accueil
FPT Emploi d'origine IRCANTEC <28h	FPH	Stage ou emploi statutaire	Régime de l'emploi de détachement	IRCANTEC	Calcul sur traitement emploi d'accueil Versement par employeur

Employeur d'origine	Employeur d'accueil	Cas de détachement	Sécurité sociale	Régime Retraite	
				Affiliation	Retenue pour pension
					d'accueil
FPT Emploi d'origine CNRACL ≥ 28h	FPH	Emploi non titulaire	Régime de l'emploi de détachement	CNRACL	Calcul sur emploi d'origine Versement par la collectivité d'origine et remboursement par employeur d'accueil
FPT Emploi d'origine IRCANTEC <28h	FPH	Emploi non titulaire	Régime de l'emploi de détachement	IRCANTEC	Calcul sur emploi d'origine Versement par la collectivité d'origine et remboursement par employeur d'accueil
FPH	FPT Emploi d'accueil CNRACL ≥ 28h	Stage ou emploi statutaire	Spécial	Affiliation régime FPH initial	Calcul sur traitement emploi d'accueil Versement CNRACL par employeur d'accueil
FPH	FPT Emploi d'accueil IRCANTEC <28h	Stage ou emploi statutaire ou emploi non titulaire	Général	Affiliation régime FPH initial	Calcul sur emploi d'origine Versement par la collectivité d'origine et remboursement par employeur d'accueil
FPE	FPT Emploi d'accueil CNRACL ≥ 28h	Stage	Spécial	Affiliation régime FPE initial	Calcul sur traitement emploi d'accueil Versement Caisse des pensions civiles et militaires par employeur d'accueil
FPE	FPT Emploi d'accueil CNRACL ≥ 28h	Emploi statutaire	Spécial	Affiliation régime FPE initial	Calcul sur traitement emploi d'accueil Versement Caisse des pensions civiles et militaires par employeur d'accueil

Employeur d'origine	Employeur d'accueil	Cas de détachement	Sécurité sociale	Régime Retraite	
				Affiliation	Retenue pour pension
FPE	FPT Emploi d'accueil IRCANTEC <28h	Stage ou emploi statutaire ou emploi non titulaire	Général	Affiliation régime FPE initial	Calcul sur emploi d'origine Versement Caisse des pensions civiles et militaires par employeur d'origine et remboursement par employeur d'accueil

FPT → fonction publique territoriale

FPE → fonction publique d'Etat

FPH → fonction publique hospitalière