



# AU PROGRAMME DE NOS Jeudis RH'actu



## Intervenants CDG 13

**Alix ETIE**, *Chef de service expertise statutaire*

**Arnaud SIMON**, *Juriste expertise statutaire*

**Jérôme DI MARTINO**, *Juriste expertise statutaire*



## Intervenants CNFPT

**Laurent CARITEY**, *Conseiller formation*

**Christiane GUTTUSO**, *Conseillère formation*

## Un point sur...

Les obligations de formation des agents intégrés  
dans un nouveau cadre d'emplois de la catégorie  
supérieure  
(cas d'une réforme statutaire)

## UN POINT SUR...

- De par l'effet d'une réforme statutaire, il peut arriver que des agents se retrouvent reclasser dans un cadre d'emplois de catégorie supérieure, disposant d'obligations de formation différentes.
  - Ex : réforme des auxiliaires de puériculture ( catégorie C vers catégorie B) au 1<sup>er</sup> janvier 2022
  - EX : auxiliaires de soins territoriaux spécialité « aide-soignant » intégrés dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux au 1<sup>er</sup> janvier 2022
- Ainsi, en cas de passage de la catégorie C à la catégorie B, la durée de formation d'intégration obligatoire passe de 5 à 10 jours. Or celle-ci conditionne la titularisation.
- **Quelles sont donc les conséquences pour les agents ainsi reclassés ?**

## UN POINT SUR...

En premier lieu, il conviendra toujours de vérifier l'existence d'une règle spécifique transitoire au sein du décret portant statut particulier du nouveau cadre d'emplois,  
En l'absence :

### Hypothèse 1 :

L'agent est **titulaire** au moment de son reclassement

L'agent étant déjà titulaire, sa formation d'intégration est réputée acquise.  
Cela semble donc sans incidence.



## UN POINT SUR...

En premier lieu, il conviendra toujours de vérifier l'existence d'une règle spécifique transitoire au sein du décret portant statut particulier du nouveau cadre d'emplois,  
En l'absence :

### Hypothèse 2 :

L'agent est **stagiaire** au moment de son reclassement

Il est souvent indiqué que les agents « poursuivent leurs stages dans le nouveau cadre d'emplois ». Dans ce cas, **ils deviennent soumis aux nouvelles dispositions à compter de leur date de reclassement**, et donc à la nouvelle durée de formation d'intégration. Dès lors, plusieurs situations possibles :

- **l'agent n'a pas commencé sa FI** : il devra entamer une FI de catégorie B de 10 jours
- **l'agent a déjà effectué sa FI de catégorie C de 5 jours** : L'agent doit suivre une FI de catégorie B de 10 jours mais peut obtenir une dispense de 3 jours compte tenu de la formation déjà effectuée. Il aura donc 7 jours de FI à valider pour permettre sa titularisation,

## UN POINT SUR...

- **Quid de la formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi et tout au long de la carrière ?**
- En général, les durées de formation fixées par les statuts particuliers restent équivalentes
- Rien ne semble prévu pour la formation de professionnalisation au premier emploi, les formations effectuées dans le précédent cadre d'emplois semblent donc pouvoir être pris en considération dans le décompte des obligations de formation
- Pour les formations de professionnalisation tout au long de la carrière, l'article 14 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 dispose que « *En cas de changement de cadre d'emplois, l'obligation de formation de professionnalisation tout au long de la carrière qui incombe au fonctionnaire au titre de son cadre d'emplois d'origine cesse pour la période en cours.* » et devrait donc trouver à s'appliquer ici.

# PANORAMA de l'actualité





## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

## LOI N°2023-622 DU 19 JUILLET 2023 VISANT A RENFORCER LA PROTECTION DES FAMILLES D'ENFANTS ATTEINTS D'UNE MALADIE OU D'UN HANDICAP OU VICTIME D'UN ACCIDENT D'UNE PARTICULIERE GRAVITE

- La [loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023](#) apporte des précisions sur les droits des agents publics en ce qui concerne le congé de présence parentale et les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, et notamment pour le décès d'un enfant.

**1. Sur le congé de présence parentale :**

- Interdiction à tout employeur de rompre un contrat de travail d'un agent pendant un congé de présence parentale (*sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour motif étranger à l'état de santé de l'enfant*).
- L'allocation journalière de présence parentale peut faire l'objet d'une avance dans l'attente de l'avis favorable du service du contrôle médical prévu à l'article L. 315-1 ou du régime spécial de sécurité sociale ([article L. 544-3 du code de la sécurité sociale](#)).

**2. Sur les ASA pour évènements familiaux :**

- **Les ASA** sont **sans effet** sur la **constitution des droits à congés annuels** et **ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels** ([article L622-1 CGFP](#)).
- **ASA décès d'enfant** : les agents publics bénéficient, de droit, d'une **ASA de 12 jours ouvrables** (*contre 5 auparavant*) pour le décès d'un enfant ([article L622-2 CGFP](#)).  
⇒ **Durée portée à 14 jours** si l'enfant est âgé de -25 ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de -25 ans dont l'agent public a la charge effective et permanente.

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

## LOI N°2023-623 DU 19 JUILLET 2023 VISANT A RENFORCER L'ACCES DES FEMMES AUX RESPONSABILITES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- La [loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#) introduit différentes mesures visant à faciliter l'accès des femmes aux emplois supérieurs de la fonction publique :
- Modifie [l'article L. 132-5 du Code général de la fonction publique](#) (CGFP) et relève de **40 à 50% le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique**. La mesure doit s'appliquer en 2026 et 2028, lors du prochain renouvellement des assemblées délibérantes des communes, des intercommunalités, des régions et départements ;
  - Créer un [article L. 132-9-1 dans le CGFP](#) qui impose la **présence d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe dans les emplois mentionnés à l'article L. 132-5 du CGFP** en complément de l'obligation de nominations équilibrées. Cette disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2027 ;
  - **Supprime, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, la dispense de pénalité financière** prévue à [l'article L. 132-9 du CGFP](#) en cas de non-respect de l'obligation de nominations équilibrées prévu par l'article L. 132-5 du CGFP ;
  - Les collectivités relevant de l'obligation de nominations équilibrées doivent **publier, chaque année, le nombre d'homme et de femme nommés, ainsi que la répartition entre les femmes et les hommes**, dans les emplois relevant de l'article L. 132-5 du CGFP. Ces chiffres seront rendus publics sur le site du ministère chargé de la fonction publique ;
  - Les départements, les régions, ainsi que les communes et les intercommunalités de plus de 40 000 habitants gérant au moins 50 agents **devront publier chaque année sur le site internet de la collectivité ou de l'EPCI des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer ([article L. 132-9-3 du CGFP](#)).

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

**DECRET N°2023-702 DU 31 JUILLET 2023 PORTANT CREATION D'UNE PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE POUR CERTAINS AGENTS PUBLICS CIVILS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT ET DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE**

- Le [décret n°2023-702](#) prévoit le versement d'une **prime de pouvoir d'achat exceptionnelle** pour les **agents publics civils de la fonction publique d'Etat** et **hospitalière** ainsi que les **militaires** dont la rémunération brute perçue au titre de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 est inférieure ou égale à 39 000 €.
  - Le montant de la prime varie en fonction de la rémunération perçue au cours de la période précitée, entre 300€ et 800€.
  - Pour bénéficier de la prime les agents publics doivent **remplir les conditions cumulatives suivantes** :
    - 1° Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023.
    - 2° Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023.
    - 3° Avoir perçu une rémunération brute ≤ à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.
  - **Applicabilité FPT** : la mise en place dans la FPT est conditionnée par la publication d'un décret spécifique.
- \*Le projet de décret sera soumis au CSFPT fin septembre avant sa publication au JO.
- **Différence pour la FPT** :
    - Prime à la discrétion de l'autorité territoriale, instituée par délibération (*article 1 du projet de décret*).
    - Possibilité de versement en plusieurs fractions (*article 7 du projet de décret*).

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

**DECRETS N°2023-751 DU 10 AOUT 2023 RELATIF AU CUMUL EMPLOI RETRAITE ET A LA RETRAITE PROGRESSIVE ET N° 2023-753 DU 10 AOUT 2023 PORTANT APPLICATION DE L'ARTICLE 26 DE LA LOI N° 2023-270 DU 14 AVRIL 2023 DE FINACEMENT RECTIFICATIVE DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2023 RELATIF AU CUMUL EMPLOI RETRAITE ET A LA RETRAITEMENT PROGRESSIVE**➤ **La retraite progressive :**

Les [décrets n° 2023-751](#) et [n° 2023-753](#) du 10 août 2023 déterminent les modalités d'élargissement de l'accès à la retraite progressive.

Ce dispositif **permet de percevoir une fraction de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel**. Afin d'en bénéficier, il est nécessaire de remplir plusieurs conditions cumulatives :

- Avoir atteint l'âge de 62 ans ;
- Justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres ;
- Bénéficier d'une autorisation d'exercice des fonctions à temps partiel de son employeur

La direction générale de l'administration et de la fonction publique du ministère de la transformation et de la fonction publique a publié [une foire aux questions sur la retraite progressive](#).

➤ **Le cumul emploi retraite :**

Les [décrets n° 2023-751](#) et [n° 2023-753](#) du 10 août 2023 précisent :

- Les modalités de calcul de la pension de vieillesse due au titre des nouveaux droits à pension constitués dans le cadre du cumul emploi retraite, ainsi que les obligations des assurés et des organismes chargés de la liquidation de cette seconde pension dans les différents régimes ;
- Le plafond annuel du montant de la seconde liquidation de pension suite à la constitution de nouveaux droits à pension dans le cadre du cumul d'une pension de retraite et de revenus d'activité.

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### DECRET N°2023-774 DU 11 AOUT 2023 ELARGISSANT AU BENEFICE DES AGENTS CIVILS ENGAGES EN TANT QUE SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES LE DISPOSITIF DE JOURS DE REPOS

- Le [décret n° 2023-774 du 11 aout 2023](#) est ainsi venu créer un article 4-2 au sein du [décret n ° 2015-580 du 28 mai 2015](#) permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public afin d'y intégrer ce nouveau motif de don de jours.

**Peuvent désormais bénéficier du don de jours de repos les agents qui participent « en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours ».**

Le décret n° 2023-774 du 11 août 2023 détermine les conditions d'utilisation de ces jours de repos:

- L'agent souhaitant bénéficier d'un don de jours de repose formule sa **demande, par écrit, à l'autorité territoriale**. Il joint à sa demande une **attestation du service d'incendie et de secours auquel il est rattaché** en qualité de sapeur-pompier volontaire, précisant la mission ou l'activité concernée et le nombre de jours sollicités.
- L'autorité territoriale dispose d'un délai de 15 jours ouvrables afin d'informer l'agent bénéficiaire du don de jours.
- La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est **plafonnée à dix jours jusqu'au terme de l'année civile**. Le congé pris au titre des jours donnés peut intervenir pendant un an à compter de la réception du don. Il peut être fractionné à la demande de l'agent.



## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### DECRET N°2023-775 DU 11 AOUT 2023 MODIFIANT LE DECRET N° 2008-539 DU 6 JUIN 2008 RELATIF A L'INSTAURATION D'UNE INDEMNITE DITE DE GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

- Le [décret n° 2023-775 du 11 août 2023](#) est venu modifier le [décret n° 2008-539 du 6 juin 2008](#) afin de reconduire pour l'année 2023 l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat pour l'année 2023. La période de référence s'étend du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.
- Les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité sont fixés par un [arrêté du 11 aout 2023](#).

[La fiche thématique du CDG13](#) sur la GIPA a été mise à jour au regard de ces nouveaux textes

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

### DECRET N°2023-812 DU 21 AOUT 2023 MOFICIANT LE TAUX DE PRISE EN CHARGE PARTIELLE DU PRIX DES TITRES D'ABONNEMENT CORRESPONDANT AUX DEPLACEMENTS EFFECTUES PAR LES AGENT PUBLIC ENTRE LEUR RESIDENCE HABITUELLE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL

- Le [décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#) permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels des collectivités territoriales de bénéficier, sous certaines conditions, de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.
- Le [décret n° 2023-812 du 21 août 2023](#) est venu modifier l'article 3 du décret du 21 juin 2010 afin d'augmenter le taux de prise en charge partielle par l'employeur.

Ainsi, pour les agents concernés par cette prise en charge, **le montant de la participation employeur passe de 50 à 75% à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023**

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

**DECRET N°2023-825 DU 25 AOUT 2023 PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE DE PRESENCE PARENTALE ET AU CONGE DE PROCHE AIDANT DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

- Le [décret n° 2023-825 du 25 aout 2023](#) modifie notamment les [articles 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et [l'article 1 du décret n° 2006-1022 du 21 aout 2006](#) relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des collectivités territoriales du congé de présence parental

**1. Sur le congé de présence parentale :**

- Précise les conditions dans lesquelles le congé pourra être **renouvelé lorsque le nombre maximal de jours de congé** est atteint avant le terme de la période de 36 mois, suite à la modification, en ce sens, de [l'article L632-2 du CGFP](#) ;
- L'agent devra présenter un nouveau certificat médical dans les mêmes conditions que lors de la première demande auquel il joint un justificatif de l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical selon les modalités prévues au deuxième alinéa de [l'article L. 544-3 du code de la sécurité sociale](#)

**2. Sur le congé de proche aidant :**

- Elargi le congé de proche aidant aux personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie peuvent, sans être nécessairement d'une « particulière gravité », **nécessiter une aide régulière de la part d'un proche**.

Les modalités d'utilisation de ces deux congés sont également assouplies pour qu'ils **puissent être utilisés par demi-journée**. Cette disposition entre en vigueur à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours à compter du 27 aout 2023 ou de l'octroi d'un nouveau congé après cette date.

## ETAT D'AVANCEMENT DES TEXTES

## DECRET N°2023-845 DU 30 AOUT 2023 PORTANT SUR LA COMMUNICATIONS AUX AGENTS PUBLICS DES INFORMATIONS ET REGLES ESSENTIELLES RELATIVES A L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

- Le [décret n° 2023-845 du 30 août 2023](#) consacre la mise en œuvre de **l'obligation d'information des agents publics** sur les **conditions d'exercice de leurs fonctions**.
- Pris en application de l'article [L115-7 du CGFP](#) qui transpose la directive 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes dans l'Union européenne.
  - Le décret fixe la liste des éléments qui sont communiqués à minima ([article 2](#)) et détermine les modalités de cette communication ([article 3](#)), notamment pour les agents en détachement ou mis à disposition ([article 4](#)).

<b>Les éléments à communiquer</b>	<b>14 éléments listés</b> : <i>les règles relatives aux heures supplémentaires, les éléments constitutifs de la rémunération, les droits à congés rémunérés, les droits à formation.</i>
<b>Les modalités de communication</b>	<b>Communication dans un délai de 7 jours</b> à compter du premier jour d'exercice des fonctions

- *Lorsqu'une ou plusieurs informations n'ont pas été communiquées à un agent public nommé ou recruté antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent décret, l'agent peut en demander communication à tout moment auprès de l'autorité administrative assurant sa gestion ([article 12](#)).*

- **Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2023**





# jurisprudence



## JURISPRUDENCES

## SANCTION DISCIPLINAIRE ET CONGES MALADIES : UNE SANCTION PEUT ENTRER EN VIGUEUR PENDANT LE CONGE MALADIE DE L'AGENT

- **Conseil d'Etat, 3ème - 8ème chambres réunies, 3 juillet 2023, n°459472.**
- Dans sa décision le Conseil d'Etat précise que **la circonstance qu'un agent soit placé en congé de maladie ne fait pas obstacle** à l'exercice de l'**action disciplinaire** à son égard **ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de sanction.**
- Le Conseil d'Etat rappelle que les règles statutaires permettent aux fonctionnaires en congés maladie de conserver, selon la durée, l'intégralité ou la moitié de son traitement, pour compenser la perte de rémunération due à la maladie.  
Il précise toutefois que ce principe ne peut avoir pour effet d'accorder à un fonctionnaire bénéficiant d'un tel congé des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié
- *Un agent faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions étant privé de rémunération pendant la durée de cette exclusion, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération à raison de son placement en congé de maladie.*

Consulter ici la décision du [Conseil d'Etat du 3 juillet 2023, N° 459472](#)

## JURISPRUDENCES

### RADIATION DES CADRES SUITE A SANCTION PENALE INTERDISANT L'EXERCICE DES FONCTIONS : LA RADATION DES CADRES EST CONDITIONNEE PAR L'IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT DE L'AGENT DANS UN EMPLOI CORRESPONDANT A SON GRADE

- **Conseil d'Etat, 6ème - 5ème chambres réunies, 10 juillet 2023, n°470058.**

- Lorsqu'un agent public a été condamné pénalement à une peine complémentaire d'interdiction d'exercer, à titre définitif ou temporaire, les fonctions dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice desquelles l'infraction a été commise, il appartient naturellement à l'autorité administrative de tirer les conséquences nécessaires de cette condamnation.

L'autorité administrative ne peut toutefois **prononcer la radiation des cadres que si elle ne peut pas affecter l'agent à un nouvel emploi correspondant à son grade**, sans quoi, elle méconnaît l'étendue de l'interdiction d'exercice prononcée par le juge pénal.

Consulter ici la décision du [Conseil d'Etat du 10 juillet 2023, N° 470058](#)





**FOCUS**  
**LE DÉTACHEMENT  
DISCRETIONNAIRE  
AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

## LE CADRE JURIDIQUE

- Position statutaire prévue aux [articles L. 513-1 à L. 513-31 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#).
- Elle se définit comme la situation du **fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant de bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois de ses droits à l'avancement et à la retraite** ([article L. 513-1 du CGFP](#)).
- Son régime juridique est précisé par les articles 2 à 15-6 du [décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#) relatif aux positions de détachement hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.
- **Un fonctionnaire ne peut être détaché qu'à partir d'une position d'activité. Il n'est donc pas possible de détacher un fonctionnaire qui est déjà en position de détachement.**

La seule exception à ce principe est prévue à l'article L. 513-20 du CGFP qui dispose « *un fonctionnaire territorial détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi qui bénéficie d'une promotion interne en application du chapitre III du titre II peut, si sa titularisation dans le cadre d'emplois de promotion est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois. Ce maintien ne peut avoir lieu que si le détachement dont il bénéficie aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois* ».



# LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

## LE CADRE JURIDIQUE

### ➤ Les différents cas de détachement

- L'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 dresse une **liste des situations dans lesquelles le détachement est possible** :
  - Auprès d'une administration de l'Etat
  - Auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public
  - Auprès d'un établissement public hospitalier...

### ➤ Les agents pouvant bénéficier d'un détachement

- Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'un détachement.
- Différentes situations doivent être distinguées :
  - **Fonctionnaires à temps complet** : peuvent prétendre à l'ensemble des cas de détachement
  - **Fonctionnaires à temps non complet (temps de travail supérieur ou égale à 50%)** : peuvent être placés en détachement que s'ils occupent un seul emploi à temps non complet, ou si le détachement intervient de plein droit ou en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emploi en qualité de stagiaire (article 10 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).
  - **Fonctionnaires à temps non complet (temps de travail inférieur à 50%)** : peuvent être placés en détachement si le détachement intervient de plein droit ou en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emploi en qualité de stagiaire (article 29 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).



## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### LE CADRE JURIDIQUE

#### Le détachement des ressortissants européens

Article L. 321-2 du CGFP, article L. 513-16 du CGFP et décret n° 2010-311 du 22 mars 2010.

- Peuvent **accéder à l'ensemble des cadres d'emploi**, sous réserve des dispositions suivantes ([article 4 du décret n°2010-311 du 22 mars 2010](#)) :
  - Soit avoir la qualité de fonctionnaire dans leur Etat membre d'origine ;
  - Soit occuper ou avoir occupé un emploi dans une administration, un organisme ou un établissement de leur Etat membre d'origine dont les missions sont comparables à celles des administrations, des collectivités territoriales et des établissements publics, dans lesquels les fonctionnaires exercent leurs fonctions.
- Toutefois ils n'ont **pas accès aux emplois** dont les attributions, soit ne sont **pas séparables de l'exercice de la souveraineté**, soit comportent une **participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique** de l'Etat ou des autres collectivités publiques (exemple : emplois de la filière police).
- Les cadres d'emplois ou emplois auxquels peuvent accéder, par la voie du détachement, les ressortissants des Etats doivent **correspondre aux fonctions précédemment occupées par les intéressés**, en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise.

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

## LES CONDITIONS DU DETACHEMENT

[Article L. 513-8 du CGFP :](#)

« *Le fonctionnaire peut être détaché dans un corps ou un cadre d'emplois de **même catégorie** et de **niveau comparable** à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Le niveau est apprécié **au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers**. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice de celles plus favorables prévues par les statuts particuliers ».*

Cette exigence de comparabilité des niveaux ne fait toutefois **pas obstacle au détachement d'un agent appartenant à un corps où les conditions de recrutement sont plus élevées ou plus restrictives** que celles du corps ou cadre d'emplois d'accueil, à sa demande ou avec son accord ([Circulaire du 19 novembre 2009](#)).

Lorsque l'exercice de fonctions du corps ou cadre d'emplois d'accueil est soumis à la détention d'un titre ou d'un **diplôme spécifique**, l'accès à ces fonctions est **subordonné à la détention de ce titre ou de ce diplôme** ([article L. 513-8 alinéa 4 du CGFP](#)).

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### LES CONDITIONS DU DETACHEMENT

#### Appréciation de la comparabilité des niveaux

([Circulaire NOR: BCFF0926531C du 19 novembre 2009](#))

#### ➤ Les conditions de recrutement :

- le niveau de qualification ou de formation requis pour l'accès au corps ou cadre d'emplois (brevet des collèges, baccalauréat, licence, master, doctorat...);
- le mode de recrutement dans le corps ou cadre d'emplois (concours, période de stage...);
- le vivier et les conditions de recrutement par la voie de promotion interne (catégories d'agents pouvant être promus dans le corps, période de formation avant titularisation...).

#### ➤ Les missions définies par les statuts particuliers :

- Il faut prendre en compte les missions telles que définies par le statut particulier et non celles qui sont accomplies par l'agent dans le poste occupé

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

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### LA PROCEDURE DE DETACHEMENT

#### La demande de détachement

Le détachement est **prononcé sur demande du fonctionnaire** ([article 3 décret n° 86-68 du 13 janvier 1986](#))

La demande de détachement doit se faire par écrit et préciser un certain nombre d'éléments :

- La nature du détachement ;
- La durée du détachement ;
- L'administration ou l'organisme d'accueil ;
- Le grade d'accueil, l'emploi ou les fonctions envisagées ;
- La date de début du détachement souhaité

Il est recommandé aux agents, de transmettre leur demande écrite au moins 3 mois avant la date de début du détachement.

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### LA PROCEDURE DE DETACHEMENT

#### La décision de l'autorité territoriale

[\(article L. 511-3 du CGFP\)](#)

L'administration ne peut **s'opposer** à une demande de détachement qu'en raison de nécessités de service, où, le cas échéant, d'un avis de la Haute Autorité pour la Transparence de la vie publique (HATVP).

La nécessité de service repose seulement sur des raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service où l'agent exerce ses fonctions.

Elle peut toutefois exiger de l'agent qu'il **respecte un préavis maximal de trois mois** avant son détachement.

Le silence gardé par l'administration pendant deux mois à compter de la réception de la demande vaut **acceptation** de la demande de détachement.

Le détachement se matérialise par un arrêté de mise en détachement pour l'administration d'origine et par un arrêté de nomination par voie de détachement pour l'employeur d'accueil.



## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### LA DUREE DU DETACHEMENT

1. **Le détachement de courte durée** : ≤ 6 mois ou pour stage ⇒ aucun renouvellement.

([Article 8 décret 86-68](#))

Exception : délai porté à 1 an pour les personnels détachés pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

2. **Le détachement de longue durée** : ≤ 5 ans \* ⇒ renouvellement possible.

([Article 9 décret 86-68](#))

➔ Pour le détachement auprès d'une administration de l'Etat, collectivité territoriale, d'un établissement public hospitalier : **renouvellement possible par périodes ≤ 5 ans si le fonctionnaire refuse l'intégration** qui lui est proposée dans le corps ou le cadre d'emplois de détachement.

➔ Pour le détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou GIP : renouvellement à titre exceptionnel pour une seule période de 5 ans.

\* **Cas particulier du détachement de longue durée pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international** : ne peut excéder 2 ans. Il peut être renouvelé une fois, pour une durée ≤ 2 ans.

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

## LES REGLES DE CLASSEMENT ET DE REMUNERATION

- [Article 11-1 du décret 86-68](#) :

**Grade et échelon :**

- **Prononcé à équivalence de grade** et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficie dans **son grade d'origine**.
- Lorsque le cadre d'emplois de détachement ne dispose **pas d'un grade équivalent**, l'agent est classé :
  - dans le **grade dont l'indice sommital** est le **plus proche de l'indice sommital du grade d'origine**.
  - à l'échelon comportant un **indice égal** ou, à défaut, **immédiatement supérieur** à celui qu'il détenait dans son **grade d'origine**.

**Ancienneté :**

- **Maintien ancienneté** : si augmentation de traitement est inférieure ou égale à un avancement d'échelon dans son grade d'origine (*si échelon terminal : augmentation qui a résulté de sa promotion au dernier échelon*).

**Rémunération :**

- Le **traitement** est celui de l'échelon du cadre d'emploi d'accueil.
- L'agent détaché n'a **pas de droit au maintien de la rémunération** ou du régime indemnitaire de son **emploi d'origine** ([CE, 14/04/2010, n° 327656](#) et [CAA Bordeaux, 13/12/2005, n° 02BX01516](#))

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### LES REGLES DE CARRIERE

#### Avancement :

- Le fonctionnaire détaché bénéficie des **mêmes droits**, notamment à **l'avancement et à la promotion**, que les membres du corps ou du **cadre d'emplois dans lequel il est détaché** ([article L513-9 CGFP](#))
- Il concourt pour les avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de ce cadre d'emplois ([article 11-1 du décret 86-68](#)).
- Il **continue à bénéficier des droits à l'avancement** dans le **cadre d'emploi d'origine** ([article L.513-1 CGFP](#)).  
*L'agent en détachement ne peut être écarté d'un tableau d'avancement de grade du cadre d'emplois d'origine*  
([CE, 26/11/1986, n°62231](#))
- Lorsque le fonctionnaire bénéficie ou peut prétendre au bénéfice d'un avancement de grade dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, il est tenu compte de sa situation dans le cadre d'emplois de détachement\* ([article L513-10 CGFP](#)).  
(\*sous réserve de la vacance d'emploi correspondant dans la collectivité territoriale de détachement)

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### LES REGLES DE CARRIERE

#### **Entretien professionnel** : [Articles 12](#) et [13 du décret 86-68](#)

- **Détachement longue durée dans la FP** : conduit par **l'administration d'accueil**.
- **Détachement courte durée dans la FP** : conduit par **l'administration d'origine**, à laquelle l'administration d'accueil transmet une appréciation sur l'activité de l'agent.
- **Détachement période de scolarité** : prise en compte du compte rendu de l'entretien établi l'année précédant son détachement

#### **Compte épargne temps** : [article 9 décret 2004-878](#)

- **l'agent conserve le bénéfice** des droits aux congés acquis au titre de son **compte épargne-temps (CET)** et peut les utiliser en partie ou en totalité.  
*les droits sont ouverts et la gestion du compte épargne-temps est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.*



## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### LE RENOUELEMENT DU DETACHEMENT

#### ➤ La demande de renouvellement :

[Article 3 décret 86-68](#) : les renouvellements du détachement sont prononcés suivant la même procédure que les détachements.

#### ➤ Principes généraux :

- Un agent dont le détachement arrive à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci ([CE, 10 avril 1995, n°140784](#)).
- Toutefois, le refus de renouvellement de détachement de la part de l'administration d'accueil doit être fondé sur l'intérêt du service ou la manière de servir ([CAA n° 14LY01082 et 14LY01251, 4 novembre 2014](#)).
- Le refus de renouvellement par l'administration d'accueil ne constitue pas une mesure disciplinaire ⇒ peut légalement intervenir sans communication du dossier ([CE, 20/12/2011, n°316322](#)).
- Le refus du renouvellement par l'administration d'origine doit se justifier par les nécessités du service.  
*L'administration ne peut refuser le détachement en raison des seuls inconvénients liés à cette position : obligation de remplacer l'agent et risque d'une réintégration anticipée (CAA Marseille, 01MA02255, 29/11/2005, Cne de Saint Cyrien)*

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

## LA FIN DU DETACHEMENT

1. La fin normale du détachement

	Détachement de courte durée $\leq 6$ mois ou pour stage ( <i>si refus de titularisation</i> )
Modalités de réintégration	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réintégré dans son cadre d'emplois</li><li>• Réaffecté dans l'emploi qu'il occupait précédemment</li></ul> <p><a href="#">Article L513-23 CGFP</a></p>

➔ Durant le détachement de courte durée le poste ne peut être occupé que par un agent contractuel, sur le fondement de [l'article L332-13 CGFP](#).

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

## LA FIN DU DETACHEMENT

## Détachement de longue durée &gt; 6 mois

## Modalités de réintégration

**1) Emploi vacant** : [article L513-24 CGFP](#)

- Réintégré dans son cadre d'emplois
  - Réaffecté à la 1<sup>ère</sup> vacance ou création d'emploi de son grade relevant de sa collectivité
- ➡ si refus : placé en disponibilité - *dans l'attente d'une vacance ou création.*

**2) Emploi non vacant** : [article L513-26 CGFP](#)

- **Maintien en surnombre pendant 1 an**

Pendant cette période la collectivité :

- propose en priorité tout emploi crée ou vacant correspondant au grade de l'agent
- étudie les possibilités de détachement ou d'intégration directe
- examine les possibilités d'activité sur un autre emploi équivalent dans un autre versant de la FP  
([article L542-5 CGFP](#))

- **Au terme du délai de maintien en surnombre : prise en charge par le CDG**

*Le fonctionnaire territorial a priorité pour être affecté dans un emploi de son grade dans sa collectivité.*

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

## LA FIN DU DETACHEMENT

2. La fin anticipée du détachement➔ A la demande de l'administration d'origine : ([article 10 décret 86-68](#))

- La décision doit être motivée
- Si fondée sur des motifs touchant à la personne : le fonctionnaire doit être informé de sa possibilité de prendre connaissance de son dossier ([CE, 18/03/1988, n°55304](#))

➔ A la demande de l'administration d'accueil (*sauf cas de faute*) :

- La **demande** doit être adressée à l'administration d'origine **au moins 3 mois avant** ([article 10 décret 86-68](#))
- En cas d'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire continue à être rémunéré par l'administration d'accueil, au plus tard jusqu'à la fin prévue du détachement ([article L513-21 CGFP](#))

➔ A la demande de l'agent : ([article 10 décret 86-68](#))

- L'agent cesse d'être rémunéré si l'administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement
- L'agent est placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration
- Si la réintégration n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu, l'agent est alors réintégré dans les conditions de [l'article L513-26 du CGFP](#)



## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### LA FIN DU DETACHEMENT

3. **Les règles de réintégration dans le cadre d'emplois d'origine** : [article 11-2 décret 86-68](#)
- **Principe général** : réintégration prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.
  - Cependant, si cela est plus favorable, le fonctionnaire est classé selon le grade et l'échelon détenus dans l'emploi d'origine au jour de la réintégration.



## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

**Dans le cas du double détachement (emploi fonctionnel et stage suite à PI) est ce que le détachement dans le nouveau grade va emporter une modification du classement dans l'emploi fonctionnel de détachement qui perdure ?**

- A priori, il semblerait possible de faire application des dispositions de l'article L513-10 du CGFP qui prévoient de tenir compte de la nouvelle situation de l'agent en cours de détachement si celle-ci devient plus favorable à la suite de sa réussite à un concours ou à un examen professionnel ou de son inscription sur un tableau d'avancement au titre de la promotion au choix.
- Dans tous les cas, il conviendra a minima de tenir compte de sa situation au moment de son renouvellement le cas échéant.

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

## Un poste permanent pourvu par un agent contractuel doit-il être considéré comme vacant?

- **OUI.**
- Ce principe a été posé par le Conseil d'Etat en 2013 s'agissant de la fonction publique hospitalière (CE, n° [362282](#) du 24 avril 2013)
- Il a également été confirmé depuis au sein de la fonction publique territoriale : [CAA Douai n° 22DA00761 du 2 février 2023](#) : « En outre, en vertu de l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur un emploi permanent, elle peut, pour ce motif, légalement licencier l'agent contractuel occupant cet emploi ».
- Dans cette optique, [l'article 39-3 du décret 88-145](#) du 15 février 1988 prévoit ce fondement comme motif de licenciement pour les agents contractuels recrutés sur la base de l'article L332-8 du CGFP. Dans ce cas, la procédure de reclassement prévue par l'article 39-5 du décret trouve à s'appliquer.

## LE DETACHEMENT DISCRETIONNAIRE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Quand la fin de détachement est à l'initiative de l'administration d'accueil sans emploi vacant dans l'administration d'origine, dans quelle position administrative se trouve l'agent ?

- En effet, si les dispositions en vigueur règlent le sort de la situation financière de l'agent en prévoyant le maintien de sa rémunération par la collectivité d'accueil, celles-ci semblent silencieuses sur la position statutaire de l'agent.
- Dès lors, compte tenu de l'obligation de placer l'agent dans une position statutaire régulière et sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif, il pourrait s'agir :
  - Soit de raisonner par analogie avec le terme normal du détachement et de considérer l'agent dans une position analogue à celle du surnombre ( maintien en activité) mais jusqu'à sa réintégration ou au terme normal de son détachement;
  - Soit de raisonner avec le terme anticipé du fait de l'agent, et considérer l'agent comme placé en disponibilité.
- Dans le doute, il pourrait être conseillé de favoriser la première solution, plus favorable à l'agent.



# MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

*Pour aller plus loin cliquez sur les images*

**CNFPT catalogue 2023:** Les stages qui étaient organisés au sein des INSET (notamment les stages pour les agents de catégorie A) sont dorénavant organisés par votre délégation PACA et dans les antennes de proximité.

Retrouvez toutes les dates sur le [catalogue en ligne](#).



## Le centre ressource des collectivités territoriales

# WIKITERRITORIAL

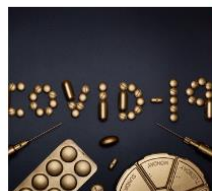
LE CENTRE DE RESSOURCES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Rechercher... 

### À LA UNE



Découvrez les MOOC du CNFPT



Le 2ème confinement g  
instauré par le décret d  
octobre 2020

Covid-19



Les webinaires des  
e-communautés



Covid-19 : Les principales  
questions liées à la gestion des  
personnels dans les collectivités  
territoriales

Covid-19  
Micro-learning  
Affaires juridiques > Modes de  
gestion et commande publique  
Gestion des ressources humaines >  
Statut, rémunération et masse  
salariale



La déclaration sociale  
nominative

Gestion des ressources humaines >  
Statut, rémunération et masse  
salariale  
Micro-learning



Mandat 2020-2026

<https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/>