

Fiche Pratique : modalités de détachement d'un fonctionnaire actif de police appartenant au corps de commandement

Cadre législatif et réglementaire :

- loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique
- décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions
- décret n°95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale
- décret n°2005-716 du 29 juin 2005 portant statut particulier du corps de commandement de la police nationale
- arrêté du 20 octobre 1995 pris pour l'application de l'article 28 du décret n°95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale
- circulaire du ministre du budget du 19 novembre 2009 relative aux modalités d'application de la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

Définition du détachement :

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

Le détachement est ainsi une forme de mobilité des fonctionnaires au sein de la fonction publique dont ils relèvent, ou entre les trois fonctions publiques, sur des emplois de fonctionnaires ou de contractuels. Le détachement n'est possible qu'entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou de la nature des missions exercées.

Il est prononcé **sur la demande du fonctionnaire ou d'office** ; dans ce dernier cas, la commission administrative paritaire est obligatoirement consultée.

Il est soit de **courte durée** (< 6mois) soit de **longue durée** (> 6 mois min et 5 ans max), avec des durées spécifiques en cas de détachement à l'étranger et outre-mer. Le détachement de courte durée ne peut faire l'objet d'un renouvellement.

Il convient de distinguer deux catégories de détachement :

➤ **le détachement de droit**

Accomplissement d'un mandat syndical, d'un stage, d'une période de scolarité, d'un cycle de préparation à un concours donnant accès à un emploi public.

➤ **le détachement discrétionnaire**

Auprès d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public. Sont également concernés les organismes privés, les missions de coopération internationale, les fonctions de collaborateur de cabinet d'un élu.

LA PROCEDURE DE DETACHEMENT

Étape n°1 : L'existence d'un emploi

➤ Le détachement ne peut être prononcé que pour un emploi existant. Cela signifie que l'emploi concerné doit être vacant ou nouvellement créé.

➤

Étape n°2 : La demande de l'agent

➤ Hors les cas de mise en détachement d'office, le détachement ne peut être prononcé qu'après demande écrite du fonctionnaire, adressée à son administration d'origine.

➤ L'agent doit communiquer toutes les informations nécessaires, permettant de vérifier si les conditions réglementaires requises pour le détachement sont bien remplies.

➤ L'administration **ne peut s'opposer** au départ en détachement d'un fonctionnaire, sauf pour nécessités de service dûment motivées (sauf pour les cas de détachement de droit). Elle peut seulement exiger de l'agent **un préavis de 3 mois au plus** avant son départ.

➤ **NB** : la procédure de renouvellement est identique à celle de détachement initial.

Étape n°3 : L'avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP)

➤ Sauf en cas de détachement de plein droit, toute décision concernant un détachement doit donner lieu à consultation préalable de la CAP compétente pour le corps ou le cadre d'emploi d'accueil (la CAP d'accueil).

Étape n°4 : La décision de détachement

➤ Un arrêté de **nomination par voie de détachement** est pris **par l'employeur public d'accueil**.

➤ Un arrêté de **mise en détachement** est pris **par l'administration d'origine** suite au recrutement par l'employeur d'accueil.

➤ **NB** : la rémunération est prise en charge par l'organisme d'accueil, à un indice égal ou immédiatement supérieur. L'agent en détachement conserve ses droits à la retraite dans son emploi d'origine.

Étape n°5 : La cessation du détachement

➤ À l'expiration de la période de détachement et pour une cause autre qu'une faute commise par l'agent, celui-ci est réintégré immédiatement et au besoin en surnombre, dans son corps d'origine à un emploi correspondant à son grade.

➤ Si le fonctionnaire a fait connaître sa décision de solliciter un renouvellement de son

détachement et en l'absence de refus explicite de la structure d'accueil dans un délai de deux mois, celle-ci continue à rémunérer le fonctionnaire jusqu'à sa réintégration par arrêté du ministre concerné.

➤ Il peut être mis fin au détachement de l'intéressé avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant, soit à la demande de l'intéressé, soit à la demande de la structure d'origine ou d'accueil. Lorsqu'il est mis fin au détachement à la demande de la structure d'accueil ou d'origine, le fonctionnaire continue, si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement, à être rémunéré par la structure d'accueil.

➤ Si la demande anticipée de cessation du détachement émane du fonctionnaire, il cesse d'être rémunéré si son administration ne peut le réintégrer immédiatement et est alors placé en position de disponibilité, jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration dans l'une des trois premières vacances de son grade.

➤ Le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine à un grade équivalent et à un indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son corps de détachement.

➤ Si l'agent a commis une faute grave, il est mis fin immédiatement au détachement. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans son administration d'origine, il est alors placé en disponibilité d'office.

➤ **NB** : en cas d'intégration, un arrêté d'intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement est pris par l'employeur public d'accueil, puis un arrêté de radiation des effectifs suite à intégration dans le corps ou cadre d'emplois de détachement est pris par l'employeur public d'origine.