

Le détachement d'office

[Loi 83-634 du 13 juillet 1983 article 15](#)

[Loi 84-16 du 11 janvier 1984 article 45](#)

[Décret 85-986 du 16 septembre 1985 articles 35 et suivants](#)

[Lien avec le détachement d'office sur « service public »](#)

Qu'est-ce c'est ?

Le nouveau cas de détachement d'office auprès d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial a été introduit par la Loi Fonction Publique du 6 août 2019.

Lorsqu'une activité d'une administration est transférée à un organisme privé, des fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office auprès de cet organisme privé. Si dans le cadre de ce transfert d'activité, l'emploi d'un-e fonctionnaire n'est pas inclus, alors il ou elle sera affectée-e dans un emploi vacant correspondant à son grade.

Si aucun emploi n'est vacant, l'agent-e pourra bénéficier des dispositifs d'accompagnement prévus par le [décret 2019-1441 du 23 décembre 2019](#) (Cf. notre fiche sur [les dispositifs de restructuration](#) dans le guide de l'agent-e).

Avant d'opter pour le détachement d'office d'un-e fonctionnaire, l'administration devra s'assurer, éventuellement, auprès d'un-e référent-e déontologue ou auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique, que l'activité envisagée dans l'organisme d'accueil n'est pas incompatible avec les fonctions exercées dans les 3 années précédentes.

Information de l'agent-e

Trois mois avant le détachement d'office, le ou la fonctionnaire est informé-e de ses conditions d'emploi et de sa rémunération.

Au moins 8 jours avant le début du détachement, l'administration communique la proposition de contrat de travail à durée indéterminée. Aucune période d'essai n'est requise.

Durée

Le détachement d'office est prononcé pour la durée du contrat liant l'administration à l'organisme d'accueil.

En cas de renouvellement du contrat, le détachement d'office est prolongé d'autant. Le/La fonctionnaire est informé-e trois mois avant l'échéance du contrat.

En cas de nouveau contrat avec un autre organisme, le détachement est également renouvelé, l'agent-e en est informé-e dans les mêmes délais que précédemment. Le nouvel organisme d'accueil devra établir un nouveau contrat de travail reprenant les conditions précédentes et notamment la rémunération.

Rémunération

La rémunération du-de la fonctionnaire détaché-e d'office est égale à la rémunération annuelle brute la plus élevée correspondant :

- 1° Soit à la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois précédant la date de son détachement ;

2° Soit à la rémunération brute annuelle perçue par un·e salarié·e ayant la même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions au sein de l'organisme d'accueil ou qu'il-elle percevrait au titre des conventions ou accords collectifs applicables au sein de cet organisme.

Ne sont toutefois pas prises en compte au titre de la rémunération : les indemnités représentatives de frais, les indemnités liées au dépassement effectif du cycle de travail, les versements exceptionnels ou occasionnels à l'exception de l'indemnité de la garantie individuelle du pouvoir d'achat et les indemnités versées au titre d'une activité accessoire.

Quelles conséquences sur la carrière et la retraite

Les services accomplis en détachement dans l'organisme privé d'accueil sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le corps d'origine du·de la fonctionnaire. Ils sont pris en compte pour la retraite. Le-La fonctionnaire en détachement d'office cotise à la retraite sur la base du traitement indiciaire de son administration d'origine.

Fin du détachement

A la demande du·de la fonctionnaire s'il ou si elle

- Est affecté·e sur un emploi dans une administration de l'Etat, Territoriale ou Hospitalière. Dans ce cas, il-elle doit avertir l'organisme d'accueil un mois avant son départ.
- Bénéficie d'un détachement sur demande (cf. [fiche détachement sur demande](#)).
- Demande une disponibilité dans les cas prévus aux [articles 44, 45, 46 et 47 du décret 85-986 du 16 septembre 1985](#).
- Demande à être placé en congé parental.
- Est sur sa demande radié·e des cadres. Dans ce cas, et s'il-si elle est à plus de deux ans de la retraite, son administration d'origine lui verse l'indemnité de départ volontaire prévue par le [décret 2008-368 du 17 avril 2008](#).

A l'initiative de l'organisme d'accueil

Licenciement : dans ce cas le-la fonctionnaire est réintégré·e dans son corps d'origine, au besoin en surnombre. Il-Elle ne perçoit pas l'indemnité de licenciement. L'organisme d'accueil doit avertir l'administration de ce licenciement 3 mois avant la date prévue.

A l'initiative de l'agent·e ou de l'organisme d'accueil

Si le contrat est rompu sur demande du·de la fonctionnaire ou d'un commun accord avec l'entreprise. L'agent·e est alors placé·e en disponibilité.

Au terme du contrat, s'il n'est renouvelé ou si un nouveau contrat n'est pas signé, le-la fonctionnaire peut choisir

- De demander sa réintégration qui interviendra au besoin, en surnombre.
- De demander à être placé·e dans une autre position administrative.
- D'être radié·e des cadres en bénéficiant de l'indemnité de départ volontaire prévue par le [décret 2008-368 du 17 avril 2008](#) s'il-si elle est à plus de deux ans de la retraite.

En l'absence de choix avant le terme du contrat, il-elle est réintégré·e.

Ce détachement d'office découlant de la Loi de transformation de la Fonction Publique est loin de faire rêver. Le-La fonctionnaire dont l'activité est transférée au privé n'a pas beaucoup de solutions soit il ou elle accepte, soit il ou elle se met dans une position administrative qui ne lui apportera aucune rémunération supplémentaire, soit il ou elle doit quitter l'administration.

Solidaires Fonction Publique a combattu toutes ces récessions qui touchent les fonctionnaires mais n'a pu empêcher la publication de ces textes.