

Le détachement

Code Général de la Fonction Publique
[Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 modifié](#)
[Circulaire du 19 novembre 2009](#)

Le détachement est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son cadre d'emplois d'origine, continue à bénéficier, dans ce cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être : de droit (obligatoirement accordé par l'autorité territoriale), discrétionnaire (subordonné à l'accord de l'autorité territoriale) ou d'office.

Les cas de détachement

Le détachement des fonctionnaires territoriaux n'est possible que dans un des cas prévus par les dispositions réglementaires (art 2 du décret n° 86-68) :

- 1° Détachement auprès d'une administration de l'Etat ;
- 2° Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public ;
- 3° Détachement auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public (GIP) ;
- 4° Détachement auprès d'un établissement mentionné à l'article L5 du CGFP ;
- 5° **a)** Détachement auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général, notamment auprès d'une entreprise titulaire d'un traité de concession, d'affermage, de gérance ou de régie intéressée d'un service public d'une collectivité publique, sous réserve de l'approbation préalable, par la collectivité ou l'établissement dont relève l'agent, du projet de contrat et de ses avenants éventuels ;
b) 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 dans les conditions prévues à l'article L441-1 du CGFP ;
- 6° Détachement auprès d'un organisme privé ou d'une association dont les activités favorisent ou complètent l'action d'une collectivité publique, sous réserve de l'approbation préalable, par la collectivité ou l'établissement dont relève l'agent du projet de contrat et de ses avenants éventuels ;
- 7° Détachement pour participer à une mission de coopération au titre des articles L360-1 et suivants du CGFP ;
- 8° Détachement pour dispenser un enseignement à l'étranger.
- 9° **a)** Détachement pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ;
b) Détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international. Ces détachements ne peuvent intervenir que dans les conditions prévues par une convention préalablement passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention définit la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire, ses conditions d'emploi et de rémunération, les modalités d'appel de retenues pour pension ainsi que les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités ;
- 10° Détachement pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales ;
- 11° Détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national entrant dans le cadre fixé par le comité interministériel de la recherche scientifique et technique institué par le décret n° 75-1002 du 29 octobre 1975 , ou pour assurer le développement dans le domaine industriel et commercial, de recherches de même nature, sous réserve que l'intéressé n'ait pas eu, au cours des trois dernières années, soit à exercer un contrôle sur l'entreprise, soit à participer à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle ;
- 12° Détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public à caractère administratif dépendant de l'Etat ou d'une collectivité territoriale, y compris les établissements mentionnés à l'article L5 du CGFP, ou pour suivre un cycle préparatoire à un concours

donnant accès à l'un de ces emplois. Le fonctionnaire ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son nouveau corps, cadre d'emplois ou emploi.

13° Détachement pour exercer un mandat syndical.

14° Détachement auprès d'un organisme dispensateur de formation pour les personnels relevant du CGFP ;

15° Détachement auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen.

16° Détachement pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle dans les conditions fixées par l'article L. 4251-6 du code de la défense.

17° Détachement auprès du médiateur institué par la loi n° 73-6 du 3 janvier 1973.

18° Détachement auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés instituée par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978.

19° Détachement auprès du Conseil supérieur de l'audiovisuel institué par la loi n° 89-25 du 17/01/89.

20° Détachement prévu à l'article L826-4 du CGFP (reclassement) ;

21° Détachement prévu à l'article L826-17 du CGFP (sapeur-pompier) ;

22° Détachement auprès de l'administration d'un Etat membre de l'Union Européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen ou auprès de l'administration d'une collectivité publique ou d'un établissement public dépendant d'un de ces Etats. Une convention passée entre la collectivité ou l'établissement public français d'origine et la collectivité d'accueil définit la nature et le niveau des activités confiées au fonctionnaire, ses conditions d'emploi et de rémunération ainsi que les modalités du contrôle de l'évaluation desdites activités.

Remarque : Il existe d'autres situations spécifiques de détachement, notamment le détachement sur emploi fonctionnel et le détachement dans un emploi de collaborateur de cabinet. Ces types de détachement ne sont pas développés dans la présente fiche.

LES DÉTACHEMENTS DE DROIT ET D'OFFICE

La plupart des détachements énumérés ci-dessus sont discrétionnaires, c'est-à-dire subordonnés à l'accord de l'autorité territoriale. Cependant, certains sont accordés de plein droit ou d'office.

Les détachements de plein droit :

- ↳ Détachement du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales (**10°**)
- ↳ Détachement pour stage ou pour période de scolarité préalable à la titularisation, ou pour suivre un cycle de préparation à un concours (**12°**)
- ↳ Détachement pour exercer un mandat syndical (**13°**)

Le détachement d'office :

- ↳ 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 dans les conditions prévues à l'article L441-1 du CGFP (**5°b**)

Les agents concernés

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent être placés en position de détachement.

Fonctionnaires occupant un emploi à temps complet

Les fonctionnaires à temps complet peuvent bénéficier de tous les types de détachement.

Fonctionnaires à temps non complet (supérieur ou égal à un mi-temps)

Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet supérieur ou égal à un mi-temps peuvent

être détachés dans les cas suivants :

- ↳ Tous les cas de détachement discrétionnaire à condition de n'occuper qu'un seul emploi à temps non complet
- ↳ Détachements accordés de plein droit
- ↳ Détachement pour stage en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire

Fonctionnaires à temps non complet (inférieur à un mi-temps)

Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet inférieur à un mi-temps peuvent seulement bénéficier des cas de détachement suivants :

- Détachements accordés de plein droit
- Détachement pour stage en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois

Les conditions

L'article L513-7 du CGFP prévoit que tous les corps et cadres d'emplois sont accessibles aux fonctionnaires par la voie du détachement, nonobstant l'absence de dispositions ou toute disposition contraire prévues par les statuts particuliers.

Le détachement s'effectue entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers. Ce dernier s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers.

Si le corps d'origine ou d'accueil ne relève d'aucune catégorie, il s'effectue entre corps ou cadres d'emplois de niveau comparable.

La circulaire du 19 novembre 2009 précise que les conditions de recrutement sont appréciées sur les bases suivantes :

- ↳ Niveau de qualification ou de formation requis
- ↳ Mode de recrutement (concours, période de stage...)
- ↳ Vivier et conditions de recrutement par voie de promotion interne (catégories d'agents pouvant être promus, période de formation avant titularisation...)

Les missions sont celles définies par le statut particulier et non celles accomplies par un agent dans un poste donné.

Un agent peut bénéficier d'un détachement, à sa demande ou avec son accord, dans un corps ou cadre d'emplois dans lequel les conditions de recrutement sont moins élevées ou moins restrictives que dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Durée

Il existe deux sortes de détachements :

Le détachement de courte durée

Le détachement de courte durée ne peut excéder six mois ni faire l'objet d'un renouvellement. Ce délai est cependant porté à un an pour les personnels détachés pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Le détachement de longue durée

Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq ans et peut être renouvelé par périodes n'excédant pas cinq ans.

Le fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois qui est admis à poursuivre son détachement au-delà d'une période de cinq ans se voit proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.

Le détachement auprès d'une entreprise privée, d'un organisme privé ou d'un groupement d'intérêt public pour y exécuter des travaux de recherche d'intérêt national, ne peut être renouvelé qu'à titre

exceptionnel et pour une seule période de cinq ans.

Le détachement pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international, ne peut excéder deux ans. Il peut être renouvelé une fois, pour la même durée.

La procédure

La demande de l'agent

Tout détachement est prononcé sur demande du fonctionnaire adressée à sa collectivité d'origine (à l'exception du cas de transfert d'une activité d'une personne morale de droit public à un établissement public gérant un SPIC ou une personne morale de droit privé).

La demande doit préciser la nature et la durée du détachement, l'administration, l'organisme ou l'autorité d'accueil, le grade, l'emploi ou les fonctions envisagées, afin que l'autorité d'origine puisse apprécier la possibilité du détachement demandé.

La décision de l'autorité territoriale

Hormis les cas où le détachement est de droit, l'autorité territoriale ne peut s'opposer à la demande de l'un de ses fonctionnaires qu'en raison des nécessités du service ou, le cas échéant, d'un avis rendu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

Elle peut exiger de lui qu'il respecte un délai maximal de préavis de trois mois.

Le silence gardé pendant deux mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

L'autorité territoriale fait bénéficier en priorité, dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, du détachement, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](#) ainsi que les fonctionnaires ayant la qualité de proche aidant.

Remarque : Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes pour examiner les décisions individuelles relatives au détachement.

Le détachement prend la forme à la fois d'un arrêté de détachement pris par la collectivité d'origine et d'un arrêté de nomination par voie de détachement pris par la collectivité d'accueil.

Les renouvellements du détachement sont prononcés suivant la même procédure que les détachements.

Situation de l'agent

Classement

Le détachement du fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois se fait :

- ↳ 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.

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 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.

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.

Rémunération

L'agent détaché perçoit le traitement indiciaire correspondant à l'échelon auquel il a été classé dans son corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Il bénéficie également du régime indemnitaire prévu pour l'emploi qu'il occupe dans l'administration d'accueil.

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

Entretien professionnel

Détachement dans la fonction publique

Dans le cas d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien professionnel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'administration ou l'organisme d'accueil. Le compte rendu de l'entretien professionnel est transmis à l'autorité territoriale d'origine.

Dans le cas d'un détachement de courte durée, l'autorité territoriale d'origine procède à l'entretien professionnel du fonctionnaire. Le chef de service dont dépend le fonctionnaire détaché transmet à l'autorité territoriale d'origine, à l'expiration du détachement, une appréciation sur l'activité de l'agent. Cette appréciation est communiquée à l'intéressé.

Détachement hors fonction publique

Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un organisme hors fonction publique, il bénéficie d'un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct dont il dépend dans l'organisme d'accueil. Cet entretien donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire qui peut y porter ses observations et à la collectivité d'origine.

Les droits à la carrière

Le fonctionnaire détaché conserve pendant la durée de son détachement son droit à l'avancement et à la retraite dans son corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Il est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion interne, que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel il est détaché.

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

Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un cadre d'emplois ou un emploi, qu'il bénéficie d'une promotion interne et que la titularisation dans le cadre d'emplois où il a été promu est subordonnée à l'accomplissement préalable d'un stage, il peut être maintenu en détachement pour la durée d'accomplissement du stage probatoire en vue de sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois dès lors que le détachement aurait pu légalement intervenir s'il avait été titularisé dans ce nouveau cadre d'emplois.

Le régime de retraite

Le fonctionnaire détaché ne peut, sauf dans le cas où le détachement a été prononcé dans une administration ou un organisme implanté sur le territoire d'un Etat étranger ou auprès d'organismes internationaux ou pour exercer une fonction publique élective, être affilié au régime de retraite dont relève la fonction de détachement, ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pensions ou allocations, sous peine de la suspension de la pension de la Caisse nationale de retraite des agents des

collectivités locales (CNRACL).

Il reste tributaire de la CNRACL et effectue les versements fixés par le règlement de cette caisse sur le traitement afférent à son grade et à son échelon dans le service dont il est détaché.

Dans le cas où le fonctionnaire est détaché dans un emploi conduisant à pension du régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL ou relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite, la retenue pour pension est calculée sur le traitement afférent à l'emploi de détachement.

L'organisme auprès duquel le fonctionnaire est détaché est redevable envers le régime géré par la CNRACL d'une contribution pour la constitution des droits à pension de l'intéressé.

Pour les fonctionnaires d'Etat dont le détachement ou le renouvellement de détachement prend effet au 1^{er} janvier 2020, le taux de contribution employeur dû au régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'Etat (pension civile et militaire) est fixé à hauteur du taux de contribution CNRACL dont sont redevables les collectivités au titre des fonctionnaires territoriaux.

Fin du détachement

La réintégration anticipée

A l'initiative de l'administration d'origine ou de l'administration d'accueil

Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant à la demande soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine.

Sauf dans le cas d'une faute grave commise dans l'exercice des fonctions, cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins trois mois avant la date effective de cette remise à disposition.

L'administration d'origine, en tant qu'autorité investie du pouvoir de nomination, est seule compétente pour mettre fin au détachement d'un fonctionnaire avant le terme fixé. Saisie d'une demande en ce sens du fonctionnaire intéressé ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil, l'administration d'origine est tenue d'y faire droit. Si l'administration d'origine ne peut réintégrer immédiatement le fonctionnaire, il continue à être rémunéré par l'administration ou l'organisme d'accueil jusqu'à ce qu'il soit réintégré, à la première vacance, si la demande de fin de détachement émanait de cette administration ou cet organisme d'accueil (Conseil d'Etat, 3^{ème} - 8^{ème} chambres réunies, 21/10/2016, 380433).

A l'initiative de l'agent

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant. Il cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement : il est alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervienne sa réintégration.

Si celle-ci n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu par l'arrêté prononçant son détachement, l'intéressé est alors réintégré dans les conditions prévues aux articles L513-23 et suivants, c'est-à-dire qu'il est réaffecté à la première vacance ou création d'emploi. Si aucun emploi n'est vacant, l'agent est maintenu en surnombre puis, le cas échéant, pris en charge.

La réintégration au terme du détachement

Détachement de courte durée

A l'expiration 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.

Détachement de longue durée

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

Il est tenu compte, lors de sa réintégration, du grade et de l'échelon qu'il a atteint dans le corps ou cadre d'emplois de détachement sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

Lorsque le fonctionnaire détaché refuse l'emploi proposé, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité d'origine dans les conditions prévues par les articles L542-4 et L542-5 du CGFP. Si, au terme de ce délai, il ne peut être réintégré et reclassé dans un emploi correspondant à son grade, le fonctionnaire est pris en charge soit par le Centre national de la fonction publique territoriale pour les fonctionnaires relevant de l'un des cadres d'emplois de catégorie A, soit par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui les employait antérieurement à leur détachement pour les autres fonctionnaires.

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

L'intégration

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

Lorsqu'un fonctionnaire est admis à poursuivre son détachement dans un corps ou cadre d'emplois au-delà d'une période de cinq ans, l'administration doit lui proposer une intégration dans ce corps ou cadre d'emplois.

La période des cinq ans s'apprécie au regard de la durée totale de détachement dans le corps ou cadre d'emplois (tous renouvellements inclus), auprès de la même autorité de nomination dans le corps ou cadre d'emplois, indépendamment, le cas échéant, du changement de fonctions exercées au cours de cette période.

Ce droit n'est opposable que si l'administration, la collectivité ou l'établissement public souhaite poursuivre la relation de travail avec l'agent au-delà de cette période. Il devra ainsi obligatoirement lui proposer l'intégration au lieu du renouvellement de son détachement. Toutefois, l'intégration peut intervenir avant cette échéance si les deux parties le souhaitent, dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

Par ailleurs, l'intégration demeure subordonnée à l'accord du fonctionnaire : celui-ci peut préférer le renouvellement de son détachement s'il ne souhaite pas faire carrière dans son administration d'accueil.

Les modalités de classement

A la réintégration

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, la réintégration dans le cadre d'emplois d'origine du fonctionnaire détaché dans un corps ou cadre d'emplois est 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.

Lorsque 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, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade de détachement et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade de détachement.

Le fonctionnaire conserve, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade de détachement, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à sa réintégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade de détachement ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade de détachement.

A l'intégration

Sous réserve qu'elle lui soit plus favorable, l'intégration du fonctionnaire dans le cadre d'emplois de détachement est prononcée à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il a atteint dans son corps ou cadre d'emplois d'origine.

Lorsque 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, il est classé dans le grade dont l'indice sommital est le plus proche de l'indice sommital du grade d'origine et à l'échelon comportant l'indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans le grade d'origine.

Il conserve, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour une promotion à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans son grade d'origine, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à son intégration est inférieure ou égale à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans son grade d'origine ou à celle qui a résulté de sa promotion au dernier échelon lorsqu'il a déjà atteint l'échelon terminal de son grade d'origine.

Les services accomplis dans le corps ou le cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire est intégré après détachement.

