

LE DÉTACHEMENT

Définition

Le détachement est la position du **fonctionnaire** qui **le place hors de son cadre d'emplois, emploi ou corps d'origine**. Il continue toutefois de bénéficier dans son cadre d'emploi d'origine de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le détachement peut s'effectuer :

- Auprès de son propre employeur public ;
- au sein de la fonction publique territoriale ;
- de la fonction publique territoriale vers la fonction publique d'Etat ou hospitalière.

Le détachement a lieu entre corps et cadres d'emplois appartenant à **la même catégorie hiérarchique** (A, B ou C) et **de niveau comparable** (exemple : échelle C1 vers échelle C1).

Ce « niveau comparable » s'apprécie au **regard des conditions de recrutement** ou **du niveau des missions prévues par les statuts particuliers** en question.

Les conditions de recrutement regroupent à la fois :

- 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, école d'application...),
- 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...).

Cette exigence ne fait toutefois pas obstacle au détachement d'un agent appartenant à un cadre d'emplois où les conditions de recrutement sont plus élevées ou plus restrictives que celles du cadre d'emplois d'accueil, à sa demande ou avec son accord, à l'exception des professions réglementées (Exemple : le détachement d'un agent relevant d'un cadre d'emplois qui recrute à bac+5 vers un cadre d'emplois qui recrute à bac+3).

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 (professions réglementées). Sauf l'hypothèse spécifique du détachement d'office en cas d'externalisation d'un service public industriel et commercial (SPIC), un fonctionnaire ne peut être détaché qu'à sa demande.

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

C'est à l'autorité d'accueil d'apprécier, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la comparabilité du recrutement et des missions, en lien avec l'administration d'origine de l'agent. Il convient de rechercher la comparabilité et non la stricte équivalence des conditions de recrutement ou de la nature des missions des corps et cadres d'emplois.

La structure de la grille indiciaire des corps et cadres d'emplois ou la référence à un indice brut sommital ne peut pas être évoquée en tant que tel pour refuser un accueil en détachement ou par la voie de l'intégration directe.

Selon l'article L. 513-8 du Code Général de la Fonction Publique, « le détachement ou l'intégration directe 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. Le présent alinéa s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par les statuts particuliers ».

Types de détachement

Ils sont de **droit** ou **discrétionnaire**.

De droit

Il existe 3 cas de détachement de plein droit, qui **ne peuvent donc être refusés** à un agent.

- Détachement des fonctionnaires qui cessent d'exercer leur activité professionnelle pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le code général des collectivités territoriales ;
- Détachement pour stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation ;
- Détachement pour exercer un mandat syndical.

Discrétionnaire

En ce qui concerne le détachement discrétionnaire, **l'administration ne peut s'opposer** à la demande de l'un de ses agents ayant l'accord du service, de l'administration ou de l'organisme public ou privé d'accueil, **qu'en raison des nécessités de service**. Les différents cas de détachement sont listés dans l'article 2 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 :

- auprès d'une administration de l'Etat
- auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public (quel que soit son régime, administratif ou industriel et commercial)
- auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public
- auprès d'un établissement public hospitalier,
- auprès d'une entreprise privée assurant des missions d'intérêt général, (notamment 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
- 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
- pour participer à une mission de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers au titre de la loi du 13 juillet 1972 relative à l'expertise technique internationale
- pour dispenser un enseignement à l'étranger
- pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale intergouvernementale ou pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international, sous réserve d'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 de contrôle et de l'évaluation desdites activités
- pour accomplir un mandat local dans les cas prévus par le CGCT (les autres mandats dont le détachement n'est pas accordé de droit)
- 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 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 3 dernières années, soit à exercer un contrôle sur l'entreprise, soit à participer à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle
- auprès d'un organisme dispensateur de formation pour les fonctionnaires
- auprès d'un député à l'Assemblée nationale, d'un sénateur ou d'un représentant de la France au Parlement européen

- pour contracter un engagement dans une formation militaire de l'armée française, ou pour exercer une activité dans la réserve opérationnelle, lorsque la durée de l'activité dans la réserve est supérieure à 30 jours par année civile, en application de l'article L. 4251-6 du code de la défense - auprès du défenseur des droits institué par la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011
- auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)
- auprès du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA)
- dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique
- dans le cadre d'un reclassement pour raison opérationnelle d'un sapeur-pompier professionnel, en application de la loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000
- auprès de l'administration d'un Etat, d'une collectivité publique ou d'un établissement public d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen. 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.

Autres

- détachement dans un emploi de collaborateur de cabinet
- détachement sur emploi fonctionnel
- 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 le cadre d'un transfert d'activité)

Quels agents ?

Seuls les **fonctionnaires titulaires** peuvent prétendre à un détachement (les stagiaires et les agents contractuels sont donc exclus). Toutefois il convient de distinguer :

Les fonctionnaires à temps complet peuvent prétendre à l'ensemble des cas de détachement.

Les fonctionnaires à temps non complet intégrés (temps de travail supérieur ou égal à 50%) peuvent être placés en position de détachement que :

- s'ils occupent un seul emploi à temps non complet OU
- lorsque le détachement intervient de plein droit
- en cas de nomination du fonctionnaire dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire.

Les fonctionnaires à temps non complet non intégrés (temps de travail inférieur à 50%) peuvent être mis en position de détachement que lorsque :

- le détachement intervient de plein droit
- en cas de nomination dans un nouveau grade ou cadre d'emplois en qualité de stagiaire

Les ressortissants européens peuvent accéder à tous les cadres d'emplois, sous réserve de :

- 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.

Procédure

La demande de l'agent

Tout détachement est prononcé **sur demande écrite du fonctionnaire** (le renouvellement a lieu selon la même procédure que le détachement initial sauf dans le cas d'un détachement d'office qui s'impose au fonctionnaire (en application de la l'article 76 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019).

Il conviendra de mentionner :

- la nature du détachement,
- la durée du détachement,
- l'administration ou l'organisme d'accueil,
- le grade d'accueil, l'emploi et/ou les fonctions envisagées,
- la date de début du détachement

L'autorité territoriale

En cas de **détachement discrétionnaire**, et comme indiqué précédemment, **seules les nécessités du service peuvent être avancées** par l'autorité d'origine pour refuser un détachement. 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. Ces raisons objectives peuvent justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande au terme d'une durée de 3 mois de préavis. **En cas de contentieux, il appartient à l'autorité territoriale de rapporter la preuve du caractère indispensable de la présence de l'agent dans les services pour justifier que ce dernier ne soit pas autorisé à poursuivre sa carrière dans un autre cadre.**

L'administration d'origine, peut, comme dans le cadre d'une mutation, **exiger de l'agent qu'il respecte un délai maximal de préavis de 3 mois.**

Le silence gardé par l'administration pendant 2 mois à compter de la réception de la demande du fonctionnaire vaut acceptation de cette demande.

L'arrêté

Le détachement se matérialise :

- pour la collectivité d'origine
 - par un **arrêté de placement en détachement**
 - et, dans le cas d'un détachement inter fonctions publiques par un **arrêté de nomination par détachement** pour l'administration d'accueil.
- pour la collectivité d'accueil :
 - un **arrêté de recrutement par voie de détachement**

Depuis la loi de transformation de la fonction publique et ses décrets d'application, le détachement n'a plus à être soumis pour avis préalable à la CAP.

Nous contacter pour la création de l'acte sur Agirhe.

Durée

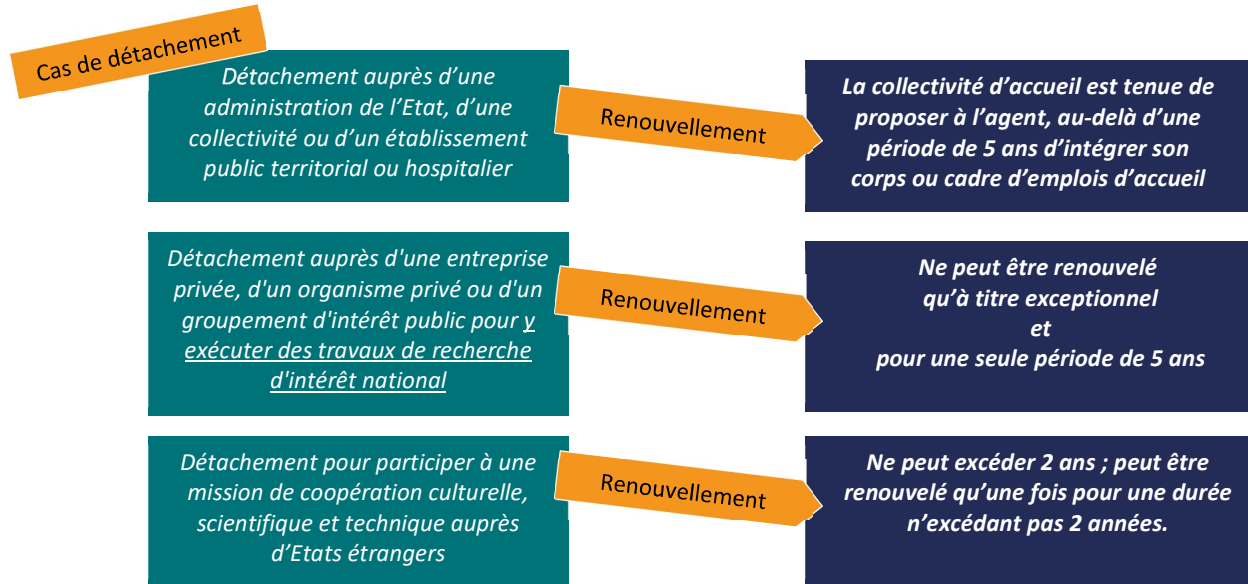
Le détachement de courte durée

Il ne peut excéder 6 mois (délai porté à un an pour les personnels détachés pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger) et ne peut pas être renouvelé.

Le détachement de longue durée

Le principe général est celui d'un détachement de longue durée qui ne peut excéder 5 ans. Il peut toutefois être renouvelé par périodes n'excédant pas 5 ans. Ainsi, un détachement de longue durée prononcé au sein de la fonction publique d'Etat (FPE), territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) **peut être renouvelé**, au-delà d'une période de 5 ans, **uniquement si le fonctionnaire refuse l'intégration qui lui est proposée** dans le corps ou le cadre d'emplois concerné en application de l'article L. 513-8 du Code Général de la Fonction Publique (sauf exceptions précisées dans l'article 9, alinéa 3 et 4 du décret du 13 janvier 1986).

Les dispositions législatives et réglementaires ne prévoient pas de durée minimale de détachement.



Dans le cas d'un détachement pour accomplir un mandat local, aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise l'administration à détacher l'agent pour la durée du mandat, quelle que soit la durée de ce dernier. Dans le cas où le mandat dépasse la durée maximale de 5 ans, il convient de détacher l'agent pour une durée de 5 ans, puis de renouveler ce dernier pour le temps restant à courir jusqu'à la fin du mandat.

Situation de l'agent

Classement

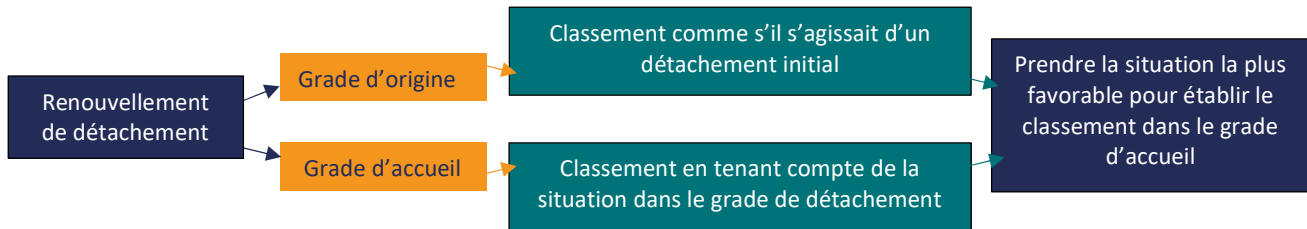
Lors du détachement initial

Lorsque le détachement est prononcé dans un cadre d'emplois, il est 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 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 un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'il détenait dans son grade d'origine.

Conservation de l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade : dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieure et sous réserve que l'augmentation de traitement consécutive à son détachement n'excède pas 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.

Lors du renouvellement ou pendant le détachement

Par principe, le déroulement de carrière dans l'emploi d'accueil se poursuit sans discontinuité.



NB : Ces dispositions sont applicables nonobstant les dispositions contraires prévues par les statuts particuliers, sauf si celles-ci sont plus favorables.

Carrière

Même en cas de disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés **sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion**, que les membres du corps ou cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés.

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, 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 atteints ou auxquels il peut prétendre dans son corps ou cadre d'emplois d'origine, dès lors qu'ils lui sont plus favorables.

Il convient de distinguer 2 situations selon l'existence ou non d'un poste correspondant au grade d'avancement au tableau des emplois permanents :

- existence d'un poste vacant : la prise en compte du changement de grade est immédiate et obligatoire dans la collectivité d'origine, si le classement afférent est plus favorable que celui détenu dans le grade de détachement
- absence d'un poste vacant : la prise en compte du changement de grade, si le classement afférent est plus favorable que celui détenu dans le grade de détachement, est différée au renouvellement du détachement. En vertu du principe constitutionnel de libre administration, la collectivité d'origine n'est pas contrainte de créer un poste correspondant au cours de la période de détachement. Elle sera néanmoins tenue de le créer lors de la réintégration de l'agent.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la prise en compte immédiate dans le cadre d'emplois de détachement, d'un avancement d'échelon dans le cadre d'emplois d'origine. Il convient d'attendre le renouvellement du détachement.

Promotion interne

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. On parle alors de « double détachement ».

(Exemple : un fonctionnaire titulaire d'un grade du cadre d'emplois des attachés territoriaux, détaché sur un emploi fonctionnel et lauréat de l'examen professionnel d'administrateur au titre de la promotion interne, peut, tout en restant détaché sur son emploi fonctionnel, être détaché dans le grade d'administrateur en qualité de stagiaire.)

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement, à l'exception des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1243-1 à L. 1243-4 et L. 1243-6 du code du travail ou de toute disposition législative, réglementaire ou conventionnelle prévoyant le versement d'indemnité de licenciement ou de fin de carrière.

Traitement et régime indemnitaire

Cela signifie que la rémunération suit les règles de l'emploi de détachement, que le traitement est celui de l'échelon du cadre d'emploi d'accueil et que le régime indemnitaire et la NBI sont attribués en fonction de ce qui est prévu dans la structure 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, 14/04/201, n° 27656 et CAA Bordeaux, 13/12/2005, n° 02BX01516).

En cas de détachement auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, 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.

Cotisations Sociales

Les cotisations sont celles de **l'emploi d'accueil**. Ainsi, sont notamment dues : les cotisations d'assurance maladie maternité, la cotisation patronale d'allocation familiale, la cotisation patronale d'accidents du travail, la cotisation versée au FNAL et le versement transport, la CSG et la CRDS.

Cotisations Retraite

Le fonctionnaire territorial 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.

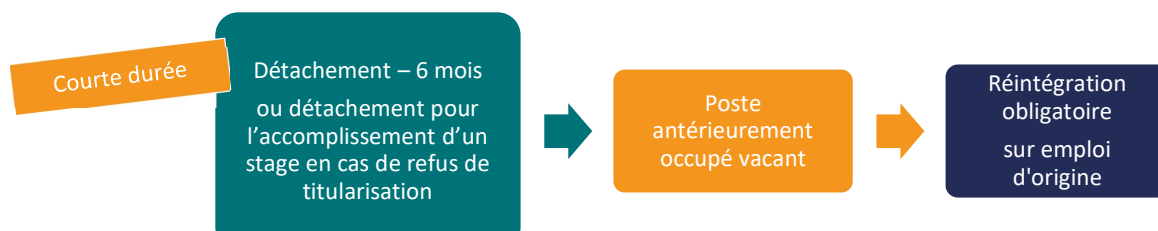
Il reste tributaire de la CNRACL et effectue les versements fixés par le règlement de cette caisse sur le traitement afférent à son grade et à son échelon dans le service dont il est détaché.

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, dans les conditions prévues par décret. Dans le cas de fonctionnaires détachés auprès de députés ou de sénateurs, la contribution est versée par le député ou le sénateur intéressé.

La fin du détachement

A son terme

A l'expiration d'un détachement **de courte durée** ou d'un détachement pour stage lorsque le fonctionnaire stagiaire n'a pas été titularisé, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.



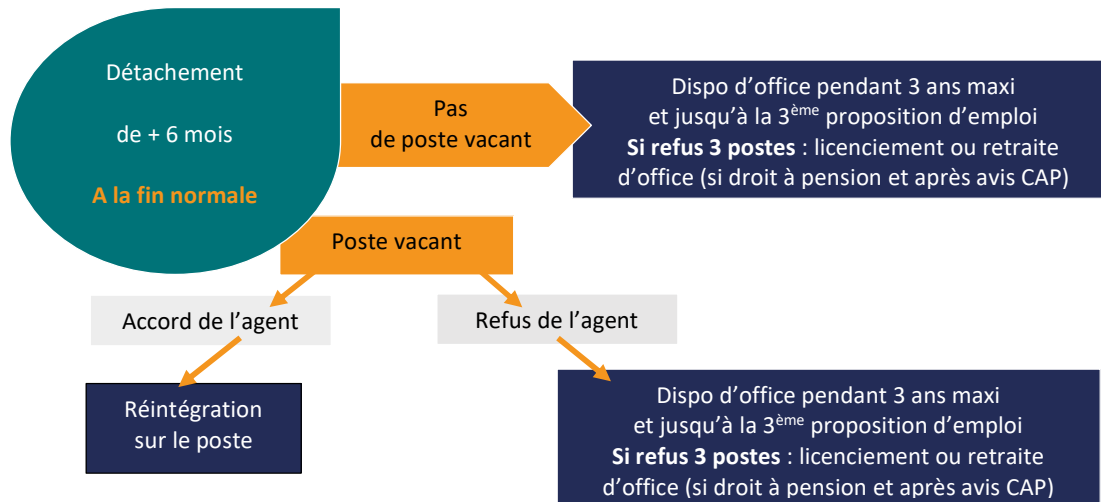
NB : un fonctionnaire en détachement pour stage ne peut être remplacé dans son emploi que s'il est titularisé dans son emploi de détachement. Durant son stage, son remplacement est possible uniquement par un agent contractuel

Cette règle vaut aussi bien lorsque la demande de réintégration est faite au terme du détachement qu'en cours de détachement.

Longue durée

Au terme de son détachement **de longue durée** (et le cas échéant de son renouvellement), l'agent peut :

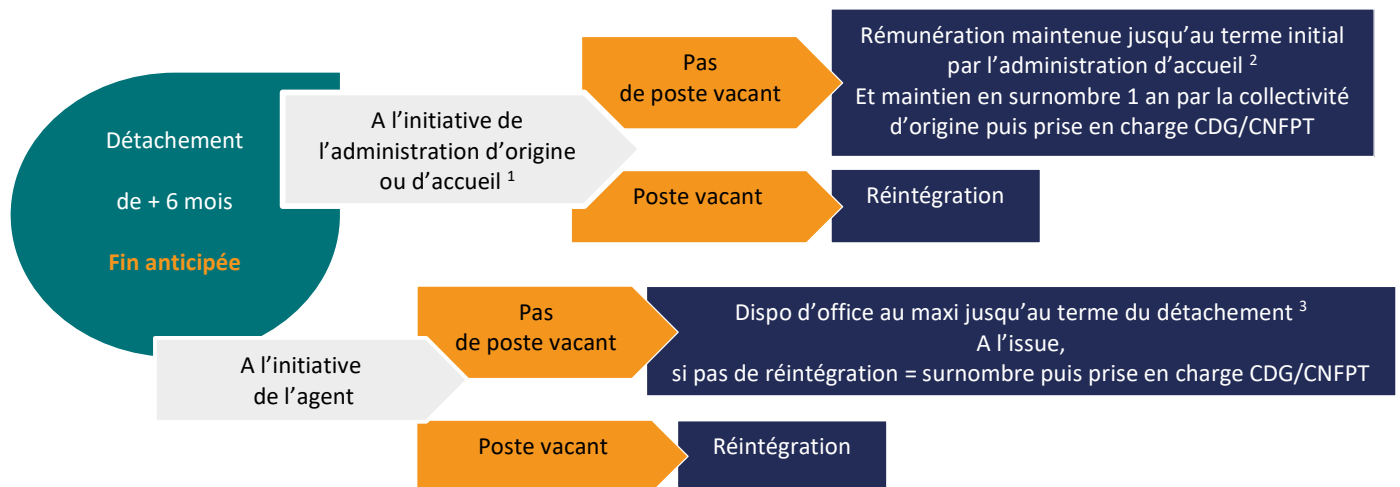
- demander sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine
- demander à intégrer le corps ou cadre d'emplois de détachement



Avant son terme (anticipée)

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**. L'organisme d'accueil qui met fin au détachement d'un fonctionnaire, en l'absence de faute professionnelle, doit le rémunérer jusqu'à la date de fin du détachement initialement prévue. Sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions par l'agent, cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration intéressée au moins 3 mois avant la date effective de cette remise à disposition.

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant. Dans ce cas, il cesse d'être rémunéré et est placé en position de disponibilité d'office en attente de réintégration, jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé. Si la réintégration n'est pas intervenue à la date du terme initialement prévu, l'intéressé est réintégré dans les conditions prévues pour une réintégration au terme du détachement



¹ 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 (article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986)

En cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, il peut être mis fin au détachement à la demande de l'administration d'accueil ; l'agent est alors remis à la disposition de sa collectivité d'origine, sans délai (article 10 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986). Prise en considération de la personne, la décision ne peut être prononcée sans que l'agent ait été mis à même de demander communication de son dossier ; aucune disposition n'impose en revanche qu'il soit informé de la possibilité de se faire assister par un conseil (CE, 8 décembre 2008, n°311464).

² Si la collectivité d'origine réintègre l'agent malgré l'absence d'emploi vacant, c'est à elle qu'il revient de lui verser la rémunération à laquelle il a alors droit (CE, 15 mars 2002, n°236289)

³ L'agent ne peut pas bénéficier des allocations chômage compte tenu de la privation volontaire de son emploi de détachement (QE, AN n°69222, JO du 5 juillet 2005) Précisions jurisprudentielles sur la réintégration au terme du détachement Les obligations en matière de réintégration s'imposent à la collectivité d'origine même si le terme du détachement coïncide avec la fin d'un détachement dans un emploi fonctionnel au sein de la collectivité d'accueil, dès lors que l'agent n'a pas demandé à bénéficier des dispositions spécifiques de l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 au titre de la fin de ce détachement dans l'emploi fonctionnel (reclassement, congé spécial, indemnité de licenciement) (CE, 30 mars 2009, n°306991). Aucune disposition n'impose que la réintégration de l'agent à l'issue d'un détachement de longue durée et, le cas échéant, à l'issue de la période de maintien en surnombre, intervienne sur un emploi à temps complet alors même que l'emploi occupé par l'agent avant son détachement l'était (TA Poitiers, 22 mars 2017, n°1500288).

RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

- Articles L513-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique,
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française
- Circulaire 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
- Question écrite n° 11901 du 4 septembre 2018

Vos INTERLOCUTEURS AU CDG

- nicolas.gras@cdg58.fr
03.86.71.66.23
- florence.morvan@cdg58.fr
03.86.71.66.24
- agnes.sansonnet@cdg58.fr
03.86.71.66.15

Disponibles pour vous aider
dans la rédaction de vos actes sur Agirhe
et pour tout conseil statutaire

