



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Note d'information

Décembre 2020

Promotion par voie de détachement des fonctionnaires handicapés – dispositif dérogatoire et expérimental

Références :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 93)
- Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (article 21)
- Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

La loi de transformation de la Fonction Publique a fixé pour une période limitée, du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Le décret n° 2020-569 fixe les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation.

Les bénéficiaires

Les fonctionnaires 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, à savoir :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (emplois réservés)
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

Les emplois susceptibles d'être offerts au détachement

Le nombre d'emploi est fixé par l'autorité territoriale.

[[article 16 du décret n° 2020-569](#)]

Appel à candidature :

Les emplois offerts font l'objet d'un avis d'appel à candidature publié sur le site internet de l'autorité territoriale de détachement ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'avis précise notamment : le nombre et la description des emplois à pourvoir,
la date prévue de détachement,
la composition du dossier de candidature,
la date limite de dépôt des candidatures.

[[article 18 du décret n° 2020-569](#)]

La durée de services requise

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

[[article 17, 1^{er} alinéa, du décret n° 2020-569](#)]

Par dérogation, les fonctionnaires souhaitant accéder aux cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

[[article 17, 2^{ème} alinéa, du décret n° 2020-569](#)]

Le dossier de candidature

Il comprend :

- 1° Un dossier constitué par le candidat, selon le modèle fixé en annexe du décret n° 2020-569, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle ;
- 2° Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

[[article 19 du décret n° 2020-569](#)]

La procédure de sélection

A noter : L'autorité territoriale **peut déléguer au centre de gestion** la mise en œuvre de cette procédure sur le fondement de l'article 25 de la loi n° 84-53. [[article 22 du décret n° 2020-569](#)]

➤ Recevabilité des dossiers de candidature :

L'autorité territoriale vérifie la recevabilité des dossiers de candidature et transmet les dossiers recevables à **une commission** chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.

Composition de la commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale qui en assure la présidence :

- 1° l'autorité territoriale ou son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement ;
- 2° une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- 3° une personne du service des ressources humaines.

[[article 20 du décret n° 2020-569](#)]

➤ Au vue du dossier de candidature, la commission évalue :

- l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois dont les membres ont normalement vocation à occuper les emplois à pourvoir ;
- les acquis de l'expérience professionnelle du candidat et de sa motivation.

Suite à l'examen des dossiers, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

[[article 21 du décret n° 2020-569](#)]

➤ Audition des candidats sélectionnés :

Entretien d'une durée de quarante-cinq minutes au plus, sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat.

Cet entretien a pour point de départ un exposé de dix minutes au plus du candidat sur son parcours professionnel.

La commission apprécie la motivation, le parcours professionnel et la capacité du candidat à occuper les fonctions de niveau supérieur ou de catégorie supérieure que recouvrent les missions du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être détaché puis, le cas échéant, intégré.

L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.

A l'issue des auditions, la commission établit la liste des candidats proposés au détachement.

Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale sont détachés auprès d'elle.

[[article 21 du décret n° 2020-569](#)]

Le déroulement de la période de détachement

➤ sa durée :

- de la durée du stage ou de la formation initiale pour les lauréats du concours interne, *lorsqu'ils sont prévus dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement ;*
- un an, *lorsque le statut particulier ne prévoit pas de stage ou de formation initiale pour les lauréats du concours interne.*

A noter : Si le fonctionnaire bénéficie d'un temps partiel (sur autorisation ou de droit), la durée du détachement est augmentée à due proportion du rapport existant entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et la durée résultant des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents travaillant à temps plein (*exemple : temps partiel 60 %, si la durée du détachement pour un temps complet est d'1 an, la durée du détachement à temps partiel 60 % sera de 1 an 8 mois*).

[[article 23 du décret n° 2020-569](#)]

➤ le classement à la nomination

Les fonctionnaires détachés sont classés, dès leur nomination, conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

[[article 24 du décret n° 2020-569](#)]

➤ les modalités de la formation

- Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit une période de *formation initiale préalable à la titularisation*, les fonctionnaires détachés mentionnés au premier alinéa de l'article 17 et détachés en application du présent décret suivent cette formation initiale. Elle peut, le cas échéant, être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap, dans les conditions fixées au I de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634.

Tout fonctionnaire bénéficiant de cette formation initiale qui, sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation ou de l'autorité territoriale, se soustrait à tout ou partie de sa formation, est réputé renoncer à son détachement. Dans ce cas, il y est mis fin d'office.

- Les fonctionnaires détachés dans un cadre d'emplois de catégorie A+ suivent la *formation de professionnalisation au premier emploi* prévue par les statuts particuliers. Cette formation peut également être adaptée à leurs besoins dans les mêmes conditions, en lien avec le référent handicap.

[[article 25 du décret n° 2020-569](#)]

➤ le rapport d'appréciation

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre, établi par le supérieur hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

[[article 26 du décret n° 2020-569](#)]

Au terme de la période de détachement

➤ Appréciation de l'aptitude professionnelle par la commission de sélection

A l'issue de la période de détachement, la commission de sélection, mentionnée à l'article 20 du décret n° 2020-569, procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

La commission auditionne le fonctionnaire détaché au cours d'un entretien d'une durée de quarante-cinq minutes au plus sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique (cf. [l'article 26 du décret n° 2020-569](#)). Cet entretien a pour point de départ un exposé de dix minutes au plus du fonctionnaire portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement.

La commission apprécie les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.

La commission peut émettre 3 types d'avis :

1° Déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois

- l'autorité territoriale procède alors à son intégration.

2° Proposer le renouvellement du détachement

- l'autorité territoriale de détachement peut
 - soit consentir à ce renouvellement pour la même durée que le détachement initial,
 - soit faire prononcer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emploi d'origine.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du cadre d'emplois de détachement, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser son intégration dans le cadre d'emplois de détachement, dans les conditions fixées au I de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire dans les mêmes conditions qu'à l'issue de la 1^{ère} période de détachement (*appréciation de l'aptitude professionnelle par la commission de sélection*).

3° Proposer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

- Si l'appréciation de l'aptitude du fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois de détachement, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi d'origine afin de procéder, en lien avec le référent handicap, à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine, dans les conditions fixées au I de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634.

[articles 27, 28, 29 et 30 du décret n° 2020-569]

Bilan annuel de l'expérimentation

Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre de ce dispositif est présenté devant le comité social compétent.

Les administrations et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 intègrent au rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés au titre de cette expérimentation.

[article 45 I et II du décret n° 2020-569]

Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, le bilan annuel est présenté devant le comité technique compétent.

[article 46 du décret n° 2020-569]

ANNEXE au décret n° 2020-569

MODÈLE DE DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Identification du candidat

- Numéro de dossier d'inscription.
- Nom.
- Prénom.

Situation actuelle du candidat

- Ministère/collectivité territoriale/établissement.
- Direction/Service.
- Statut.
- Corps ou cadre d'emplois et grade d'appartenance.

Parcours de formation

- Scolarité.
- Formation continue.
- Formation professionnelle.

En vue de faire reconnaître les acquis de son expérience professionnelle, le candidat exposera en particulier les principales compétences acquises lors des formations dont il a bénéficié.

Expérience professionnelle et extraprofessionnelle (trois pages maximum)

En vue de faire reconnaître son expérience professionnelle, le candidat présentera les principales étapes de son parcours professionnel ainsi que, le cas échéant, les travaux de recherche auxquels il a pu participer et les responsabilités électives, associatives ou syndicales qu'il a pu exercer, en précisant les domaines dans lesquels il a exercé ses fonctions ainsi que les principales compétences acquises et développées à chaque étape de son parcours.

Présentation du projet professionnel (une page maximum)

Le candidat motivera son souhait d'intégrer un nouveau corps ou cadre d'emplois de la fonction publique et d'y poursuivre son parcours professionnel.

Annexes

- Tableau récapitulatif des documents à fournir.
- Accusé de réception.
- Déclaration sur l'honneur.