



PROMOTION PAR VOIE DE DÉTACHEMENT DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Fiche Pratique CDG 50

L'ESSENTIEL

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 crée une procédure dérogatoire permettant à un fonctionnaire en situation de handicap d'accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieure par la voie d'un détachement suivi, le cas échéant, d'une intégration dans le corps ou cadre d'emplois concerné.

FONDEMENT JURIDIQUE

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 93 (*JO du 7 août 2019*)
- 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 (*JO du 15 mai 2020*)

PRINCIPE DE L'EXPÉRIMENTATION

À compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, une expérimentation est mise en place pour permettre l'accès à des fonctions de niveau supérieur aux fonctionnaires en situation de handicap (visés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail).

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent ainsi accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

Cette expérimentation vient déroger aux dispositions de l'article L. 513-8 du code général de la fonction publique qui prévoient le détachement dans un « un corps ou un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui de son corps ou cadre d'emplois d'origine ».

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois.

Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

AGENTS CONCERNÉS

Sont concernés par cette expérimentation les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (art. L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles) ;
- 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 ;
- 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 ;
- les bénéficiaires d'emplois réservés mentionnés aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 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 ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

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.

Par dérogation, les fonctionnaires qui souhaitent accéder aux cadres d'emplois de catégorie "A+", c'est-à-dire : ingénieur en chef territorial, administrateur territorial, conservateur du patrimoine ou 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.

Articles 1^{er} et 17 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

PROCÉDURE À SUIVRE

L'APPEL À CANDIDATURE

Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure est fixé par l'autorité territoriale.

Ces emplois 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.

Articles 16 et 18 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

LE DOSSIER DE CANDIDATURE

Le dossier de candidature comprend :

- un dossier constitué par le candidat en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle (modèle fixé en annexe du décret du 13 mai 2020) ;
- 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.

Article 19 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

LA PROCÉDURE DE SÉLECTION

La mise en œuvre de cette procédure de sélection peut être confiée au centre de gestion, dans le cadre des missions facultatives que celui-ci assure à la demande des collectivités.

1. Examen de la recevabilité du dossier par l'autorité territoriale :

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

2. Évaluation du dossier par une commission :

La commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale qui en assure la présidence, est composée :

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

La commission évalue, au vu du dossier de candidature :

- l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois ;
- les acquis de l'expérience professionnelle du candidat ;
- sa motivation.

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

3. Audition des candidats par la commission :

La commission auditionne les candidats sélectionnés au cours d'un entretien, 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 10 minutes au plus du candidat sur son parcours professionnel. La durée de l'entretien ne peut excéder 45 minutes.

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

La commission peut solliciter l'avis d'une ou de plusieurs personnes.

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

4. Choix des candidats et détachement :

À l'issue des auditions, la commission propose des candidats à l'autorité territoriale. Cette dernière prononce le détachement de ceux qu'elle décide de retenir.

Articles 19 à 22 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

LE DÉROULEMENT DU DÉTACHEMENT

LA DURÉE DU DÉTACHEMENT

Le détachement est prononcé :

- lorsque le statut particulier prévoit une période de stage ou de formation initiale pour les lauréats du concours interne : pour la durée de cette période ;
- lorsque le statut particulier n'en prévoit pas : pour une durée d'un an.

Pour les agents à temps partiel : la durée du détachement du fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et la durée des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents à temps plein.

Article 23 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

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 du 13 mai 2020

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, qui justifient de la durée de services publics exigée pour l'accès au cadre d'emplois par la voie du concours interne, suivent cette formation initiale.

Elle peut, le cas échéant, être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap, dans les conditions prévues à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique.

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

Les fonctionnaires détachés dans un cadre d'emplois de catégorie A+ doivent suivre 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 du 13 mai 2020

LA RAPPORT D'APPRÉCIATION DURANT LE DÉTACHEMENT

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 du 13 mai 2020

SITUATION DE L'AGENT À LA FIN DU DÉTACHEMENT

APPRÉCIATION DE L'APTITUDE PAR LA COMMISSION

À l'issue de la période de détachement, la commission de sélection procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire détaché.

La commission auditionne le fonctionnaire au cours d'un entretien d'une durée de 45 minutes au plus sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique. Cet entretien a pour point de départ un exposé de 10 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.

Elle peut solliciter l'avis d'une ou de plusieurs personnes.

À l'issue de cet entretien, la commission peut :

- déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois ;
- proposer le renouvellement du détachement ;
- proposer sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine.

Cette appréciation de l'aptitude du fonctionnaire peut être réalisée par le centre de gestion si cette mission lui a été confiée par la collectivité ou l'établissement public.

Articles 22 et 27 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

INTÉGRATION

Si la commission a déclaré l'agent apte à être intégré dans le cadre d'emplois de détachement, l'autorité territoriale procède à cette intégration.

Article 28 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

RENOUVELLEMENT DE DÉTACHEMENT

Si la commission propose un 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'emplois 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 prévues aux articles L. 131-8 et L. 131-9 du code général de la fonction publique.

À 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 première période de détachement.

Article 29 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

RÉINTÉGRATION DANS LE 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 territoriale 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 de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine, dans les conditions prévues à l'article L. 131-9 du code général de la fonction publique.

Article 30 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

BILAN DE L'EXPÉRIMENTATION

Un bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre de ce dispositif doit être présenté devant le comité social territorial compétent.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics intègrent au rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés au titre de cette expérimentation.

Article 45 du décret n° 2020-569 du 13 mai 2020