



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

> **Contact** : Sylvie ANDRE
Responsable pôle conseil statutaire et
rémunération
sandre@cdg38.fr

> **Pôle** : Direction
> **Type de document** : Note
> **Référence** : 2020.
> **Date** : 23/06/2020

Accès dérogatoire et expérimental à un cadre d'emplois supérieur institué en faveur des fonctionnaires en situation de handicap

Le décret du 13 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure un dispositif dérogatoire de promotion dans un cadre d'emplois de niveau ou de catégorie supérieure par voie de détachement suivi d'intégration, accessible aux fonctionnaires en situation de handicap.

Ce décret, fixe à **titre expérimental** pour une période limitée jusqu'au 31 décembre 2025, les modalités dérogatoires de détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure :

- les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement,
- les modalités du détachement
- les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.

Textes :

- [Loi n°84-53](#) du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- [Loi n°2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- [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. Date d'effet le 16 mai 2020



I. Les bénéficiaires du dispositif de détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

- Le nombre d'emplois ouverts

L'autorité territoriale fixe le nombre des emplois ouverts au détachement dérogatoire dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

- La durée de services exigée

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics exigée par les statuts particuliers pour l'accès au cadre d'emplois par la voie du concours interne.

A titre dérogatoire, pour l'accès au cadre d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque les candidats doivent justifier, au 1er janvier de l'année, des conditions demandées pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

- Les bénéficiaires

Le dispositif est ouvert aux fonctionnaires relevant des catégories suivantes :

- 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](#)
- 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 mentionnés à [l'article L. 241-2 et 241-3 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 " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

II. L'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable au détachement

1) L'avis d'appel à candidatures

Un avis d'appel à candidature sur ces emplois fait l'objet d'une publicité obligatoire sur le site internet de la collectivité ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

L'appel à candidatures doit préciser :

- le nombre et la description des emplois à pourvoir,
- la date prévue de détachement,
- la composition du dossier de candidature :
 - Un dossier de candidature (modèle en annexe) en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle
 - Une copie du document attestant de la qualité de bénéficiaire du dispositif
- la date limite de dépôt des candidatures.

2) La Commission d'évaluation de l'aptitude des agents

L'autorité territoriale vérifie la recevabilité des dossiers de candidature et les transmet à la commission d'évaluation.

Cette commission est composée par l'autorité territoriale :

- 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.

3) La procédure de sélection des dossiers et l'audition des candidats

La commission évalue, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle des candidats à exercer les missions des emplois ouverts à la sélection, les acquis de l'expérience professionnelle du candidat et sa motivation.

La commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un 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 avec 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 des fonctions de niveau supérieur ou de catégorie supérieure pour lesquelles il a postulé.

Au terme de cette procédure, la commission **établit la liste des candidats proposés au détachement**. Les candidats retenus par l'autorité territoriale sont ensuite détachés dans le nouveau cadre d'emplois.

4) La possibilité de délégation au Centre de gestion

L'autorité territoriale peut déléguer au centre de gestion la mise en œuvre de cette procédure : de la commission d'évaluation à l'établissement des listes des agents aptes.

III. les modalités du détachement

Lorsque les statuts particuliers des cadres d'emplois de détachement prévoit un stage ou une formation initiale pour les lauréats du concours interne, le détachement est prononcé pour la durée de ce stage ou formation.

A défaut de durée prévue par les statuts particuliers, l'agent sera détaché pour une durée maximale d'un an.

En cas de temps partiel, la durée de détachement sera augmentée proportionnellement de façon à ce qu'elle corresponde à la durée réellement effectuée par des agents à temps plein.

Les fonctionnaires détachés sont classés, dès leur détachement, selon les règles applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

Les fonctionnaires en détachement suivront les formations obligatoires prévues pour les agents stagiaires ; formations qui pourront être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap :

- Formation initiale préalable à la titularisation pour les cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque.
- Formation de professionnalisation au premier emploi

L'arrêt sans raison valable de cette formation et malgré une mise en demeure de l'organisme entraîne la fin d'office du détachement.

Un rapport du supérieur hiérarchique ou de l'organisme de formation apprécie les compétences acquises et leur mise en œuvre au cours de la période.

IV. Appréciation de l'aptitude professionnelle au terme de la période de détachement

A l'issue de la période de détachement, la commission auditionne à nouveau le fonctionnaire détaché au cours d'un entretien d'une durée de quarante-cinq minutes sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique, avec 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.

La commission rend 3 types d'avis :

- 1) **Apte à intégrer le nouveau cadre d'emplois** : l'autorité territoriale intègre l'agent.
- 2) **Proposer le renouvellement du détachement** si l'agent n'est apte à assurer les missions de son nouvel emploi :

Dans cette hypothèse, l'autorité territoriale de détachement a deux possibilités :

- Soit elle renouvelle le détachement pour la même durée que le détachement initial.

- soit elle demande la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité de détachement, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation des compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser l'intégration dans le cadre d'emplois de détachement.

La commission examinera à nouveau dans les mêmes conditions que précédemment l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

- 3) **Réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine** si ses capacités professionnelles sont insuffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois de détachement. le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité territoriale d'origine, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation des compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures d'accompagnement de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son administration d'origine.

VI. Dispositions générales

- Le bilan annuel des détachements et des intégrations est présenté devant le comité technique puis le comité social.
- Le bilan des détachements et des intégrations est intégré dans le rapport social unique
- L'expérimentation se termine le 31 décembre 2025.