

NOTE D'INFORMATION

La valorisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap : la promotion dérogatoire par voie de détachement

- *Articles 92 et 93 de la loi n°2019-628 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique*
- *Article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale*
- *Article L131-8 code général de la fonction publique*
- *Article L5212-13 Code du travail*
- *Décret n°2020-569 du 04 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*
- *Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration*

Afin d'éviter toute discrimination dans la carrière d'un agent en situation de handicap, en lien avec le renforcement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'article 92 de la loi n°2019-628 du 06 août 2019 a complété le champ de l'article 6 sexies de la loi n°83-634, devenu l'article L131-8 du CGFP, par une disposition qui impose aux employeurs publics de permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur.

L'article 93 de la même loi a instauré, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025, une voie spécifique de promotion interne, distincte de celles existantes, par voie de détachement, expérimentation finalement prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 en raison de la crise sanitaire liée à la covid-19.

C'est une dérogation au principe général posé aux articles L513-1 et suivants du CGFP relatifs au détachement.

Jusqu'au 31 décembre 2026, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent 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.

La procédure de sélection peut être déléguée au centre de gestion (article 25 de la Loi 84-53 et article 22 du décret 2020-569). Dans cette hypothèse, la commission de sélection, chargée d'évaluer l'aptitude des candidats à exercer les missions dévolues au cadre d'emploi supérieur, sera gérée par le centre de gestion.

I- Durée d'expérimentation :

Le dispositif est entré en vigueur le 16 mai 2020. L'expérimentation est prévue jusqu'au 31 décembre 2026.

II- Bénéficiaires :

a. Fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Le dispositif est accessible aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par le code du travail, c'est-à-dire aux fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées au 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du Code du travail, soient :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (RQTH)
- 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 de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- 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 titulaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux 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 "
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

b. Durée de service publics :

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics fixée dans le statut particulier du cadre d'emploi de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emploi par la voie du concours interne (article 93 loi 2019-628, article 17 du décret 2020-569).

Par dérogation, pour l'accès aux cadres d'emploi de la catégorie A+, des cadres 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 considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

c. Professions réglementées

Attention, l'accès aux cadres d'emploi donnant lieu à l'exercice de professions réglementées reste subordonné à la détention d'un diplôme particulier par le candidat.

III- Appel à candidature

L'autorité territoriale fixe le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement dérogatoire dans un cadre d'emploi supérieur.

Un avis d'appel à candidature est ensuite publié sur le site internet de l'employeur local ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Cet avis précise, notamment, le nombre et la description des emplois à pourvoir, la date prévue de détachement, la composition du dossier de candidature et la date limite de dépôt de candidature. (articles 18 et 19 du décret 2020-569).

IV- Procédure de sélection

L'intégralité de cette procédure de sélection peut être déléguée au centre de gestion (article 25 de la Loi 84-53, article 22 du décret 2020-569).

Etapas :

1-Le candidat remplit un dossier de sélection qui 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) et 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)

2-L'autorité territoriale vérifie la recevabilité du dossier de candidature et transmet les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats (article 20 du décret 2020-569).

Cette commission nommée 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.

3-La commission évalue et sélectionne, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les dévolues au cadre d'emploi en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle et de sa motivation.

4-La commission de sélection auditionne les candidats sélectionnés pendant une durée de 45 minutes au plus et va l'évaluer sur la base du dossier de reconnaissance de l'expérience professionnelle établie par le candidat. L'entretien débute par un exposé de 10 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 qui recouvrent les missions du cadre d'emploi dans lequel il a vocation à être détaché.

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

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

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

V- Le détachement

Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale peuvent ensuite être détachés.

a. Principe

Le détachement peut intervenir au sein de la même collectivité ou de l'établissement dans lequel le fonctionnaire exerce déjà ses fonctions ou dans une autre collectivité ou établissement. (article 2 du décret n°86-68).

Le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire.

b. Durée du détachement

Le détachement est prononcé pour une durée identique à celle du stage ou de la formation initiale prévue par le statut particulier pour les lauréats du concours interne ou pour une durée d'un an lorsque le statut particulier n'en prévoit pas.

La durée du détachement du fonctionnaire qui bénéficie d'un temps partiel sur autorisation ou d'un temps partiel de droit 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. (article 23 du décret 2020-569).

c. Classement

Dès sa nomination, il est classé conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois applicables pour les recrutements par la voie du concours interne. (article 24 du décret 2020-569)

d. Formation

Pendant son détachement l'agent est tenu de suivre la formation d'intégration préalable à la titularisation destinée aux fonctionnaires recrutés par la voie du concours interne, lorsqu'une telle formation est prévue par les statuts particuliers.

Pour les fonctionnaires détachés dans un cadre d'emploi de catégorie A+, l'agent doit effectuer la formation de professionnalisation au 1er emploi fixé par le statut particulier concerné.

La formation peut, le cas échéant, être adaptée aux besoins du fonctionnaire en situation de handicap, en lien avec le référent handicap selon les conditions fixées par l'article L 131-9 du CGFP.

Le fonctionnaire qui, sans motif valable, n'a pas suivi la formation d'intégration malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme de formation, de l'établissement de formation ou de l'autorité territoriale, est réputé renoncer à son détachement. Il y est mis fin d'office. (article 23 du décret 2020-569)

VI- Fin du détachement

a. Rapport d'appréciation

La période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation sur les compétences acquises et leur mise en œuvre par l'agent 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 2020-569)

b. Appréciation de l'aptitude par la commission à l'issue du détachement (article 27 du décret 2020-569)

L'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.

A l'issue de la période de détachement, la commission de sélection se réunit une seconde fois pour statuer sur l'aptitude professionnelle du fonctionnaire à être intégré dans le cadre d'emploi d'accueil.

Comme lors de la réunion initiale, le fonctionnaire est auditionné par la commission. L'entretien a pour base le rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique.

Cet entretien, dont la durée ne peut excéder 45 minutes, débute par un exposé du candidat, de 10 minutes au plus, portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement.

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

c. Issue du détachement : intégration, renouvellement ou réintégration (articles 27 et suivants du décret 2020-569)

A l'issue de cette audition, la commission peut formuler 3 types de recommandations alternatives :

- déclarer le fonctionnaire apte à intégrer le cadre d'emploi d'accueil : l'employeur procède à son intégration
- proposer le renouvellement de son détachement : l'employeur apprécie s'il renouvelle le détachement ou s'il prononce la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emploi d'origine. En cas de renouvellement, il bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'accueil, en lien avec le référent handicap selon les conditions fixées par l'article L131-9 du CGFP. Au terme de son renouvellement, il est procédé à une évaluation professionnelle par la commission (cf ci-dessus).
- proposer sa réintégration dans son cadre d'emploi d'origine : il est réintégré de plein droit et bénéficie d'un entretien avec son administration d'origine, en lien avec le référent handicap selon les conditions fixées par l'article L131-9 du CGFP

VII- Bilan annuel

Ce dispositif doit faire l'objet d'un bilan annuel devant le CST, ou, le cas échéant, le CT.

Il sera intégré dans le RSU. (article 45 du décret 2020-569).