



Décret 2020-569 du 13 mai 2020 sur la valorisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap : la promotion dérogatoire par voie de détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur.

I- Principe général et champ d'application :

Par ce décret, une expérimentation est mise en œuvre pour permettre l'accès à des fonctions de niveau supérieur aux fonctionnaires en situation de handicap. Ceux-ci peuvent accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure par la voie du détachement sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelé, ils peuvent être intégrés dans ce cadre d'emploi. 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 cadre d'emplois.

Cette expérimentation est prévue jusqu'au 31 décembre 2026.

Ce décret prévoit, dans le cadre de la commission de l'aptitude professionnelle, la possibilité pour l'autorité territoriale de déléguer au centre de gestion la mise en œuvre de la procédure de sélection sur le fondement de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

II- Procédure à suivre :

1- Dispositions générales / conditions et dépôt des candidatures

Le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts au détachement est fixé par l'autorité territoriale

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.

Les emplois offerts au détachement 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.

Les candidats doivent constituer un dossier qui comprend un dossier constitué en vue de la reconnaissance des acquis de leurs expériences professionnelles (modèle fixé en annexe du décret du 123 mai 2020) et une copie du document en cours de validité qui atteste l'appartenance à l'une des catégories de Bénéficiaires de l'Obligations d'Emploi (BOE).

2- Procédure de sélection

A noter : la mise en œuvre de la procédure de sélection peut être confiée au CDG42, dans le cadre de ses missions facultatives.

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

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

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



- Une personne du service des ressources humaines.

La commission évalue l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois. Après examen des dossiers des candidats, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

La commission auditionne les candidats sélectionnés au cours d'un entretien de 45 minutes. 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.

3- Déroulement de la période de détachement et modalités de formation

Lorsque le statut particulier du cadre 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 de cette formation. Lorsque le statut particulier n'en prévoit pas, le détachement est prononcé pour une durée d'un an.

Les fonctionnaires détachés doivent suivre une période de formation initiale si leur statut le prévoit. Ils doivent également suivre la formation de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers.

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.

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

A l'issue de la période de détachement, la commission procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire au cours d'un entretien d'une durée de quarante-cinq minutes au plus.

La commission peut :

- Déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois. L'autorité territoriale procède à cette intégration.
- Proposer le renouvellement du détachement. Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité et 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.
- Proposer la réintégration du fonctionnaire 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.

A noter : Cette appréciation de l'aptitude du fonctionnaire peut être réalisée par le CDG42 si cette mission lui a été confiée par la collectivité.