

Fiche pratique

LES CONDITIONS DÉROGATOIRES DE DÉTACHEMENT POUR LES FONCTIONNAIRES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Le détachement est l'une des quatre positions administratives prévues par l'article L511-1 du Code général de la fonction publique. Il permet au fonctionnaire d'aller exercer des fonctions hors de son cadre d'emplois dans le secteur public ou privé, en France ou à l'étranger sans pour autant rompre tout lien avec sa collectivité d'origine et tout en poursuivant sa carrière.

Une expérimentation est mise en place par la loi du 6 août 2019, depuis le 1^{er} janvier 2020, pour permettre l'accès à des fonctions de niveau supérieur aux fonctionnaires en situation de handicap (visés aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o art. L. 5212-13 du code du travail) (art. 93 loi n°2019-828 du 6 août 2019).

Jusqu'à la loi précitée, aucun dispositif législatif spécifique ne portait sur l'obligation prévue à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique de faire "progresser" un agent en situation de handicap dans son emploi.

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- 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.

Table des matières

1. Le principe	3
1.1. Les bénéficiaires	3
1.2. Nombre d'emplois offerts au titre de cette expérimentation par détachement.....	4
2. La procédure.....	4
2.1. Dossier de candidature et procédure de sélection	4
2.2. La commission d'évaluation de l'aptitude du candidat	5
2.2.1. L'examen du dossier	5
2.2.2. L'entretien individuel	5
2.3. Le détachement.....	6
2.3.1. La période de détachement	6
2.3.2. La fin du détachement.....	6
3. Dispositions diverses	7

1. Le principe

Plusieurs mesures visent à favoriser l'égalité professionnelle pour les personnes en situation de handicap dans la Loi de transformation de la fonction publique :

- La possibilité pour tout agent public de consulter un référent handicap ;
- L'amélioration des conditions d'accès à la fonction publique (champ des handicaps, assouplissements des conditions requises pour bénéficier des aménagements prévus lors des concours et examens) ;
- La portabilité des aménagements du poste de travail en cas de mobilité au sein de la fonction publique ;
- Le développement du parcours professionnel.

Ainsi à compter du 1^{er} janvier 2020 et initialement jusqu'au 31 décembre 2026, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent se voir appliquer des conditions dérogatoires de détachement suivi d'intégration leur permettant d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur (passage de B en A, par exemple).

Il s'agit d'une dérogation aux dispositions de l'art. L. 513-8 du code général de la fonction publique qui prévoient le détachement "entre corps et cadres d'emplois appartenant à la même catégorie et de niveau comparable, apprécié au regard des conditions de recrutement ou du niveau des missions prévues par les statuts particuliers".



L'expérimentation est prolongée d'un an par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 modifiant la loi du 6 août 2019. Elle est donc mise en place pour une durée de sept ans, à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026.

1.1. Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de ce dispositif sont les fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail soit :

- 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 ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 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 ;
- 11° 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.



Les fonctionnaires qui souhaitent accéder aux cadres d'emplois de catégorie "A+" c'est à dire 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.

1.2. Nombre d'emplois offerts au titre de cette expérimentation par détachement

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

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.

L'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 des candidatures.

2. La procédure

2.1. Dossier de candidature et procédure de sélection

Le dossier de candidature comprend :

1° Un dossier constitué par le candidat, selon le modèle fixé par décret, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle ;

Identification du candidat

- Nom.
- Prénom.

Situation actuelle du candidat

- Collectivité territoriale ou établissement.
- Poste occupé.
- 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 trois pages maximums, les principales compétences acquises lors des formations dont il a bénéficié.

En vue de faire reconnaître son expérience professionnelle, le candidat présentera, en une page maximum, 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.

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

2° Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

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.

2.2. La commission d'évaluation de l'aptitude du candidat

2.2.1. L'examen du dossier

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 dont les membres ont normalement vocation à occuper les emplois à pourvoir.

Elle tient également compte des acquis de l'expérience professionnelle du candidat et de sa motivation.

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

2.2.2. L'entretien individuel

La commission auditionne les candidats sélectionnés au cours d'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.

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.



L'autorité territoriale peut déléguer au centre de gestion la mise en œuvre de cette procédure sur le fondement de l'article L452-40 du CGFP. Dans ce cas, la collectivité devra conventionner avec le CDG afin de déterminer les conditions de financement de cette mission facultative, article L452-30 du CGFP.

2.3. Le détachement

2.3.1. La période de détachement

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**.

Lorsque le statut particulier ne prévoit pas de stage ou de formation initiale, le détachement est prononcé pour une durée d'un an.



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.

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, les fonctionnaires suivent cette formation initiale.

Cette formation peut, le cas échéant, être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap, dans les conditions à l'article L131-8 du CGFP.



Tout fonctionnaire bénéficiant de la formation qui, sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure, 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.

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.

2.3.2. La fin du détachement

A l'issue de la période de détachement, la commission procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire. Elle apprécie les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.



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.

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. 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 peut émettre 3 types d'avis :

1° Reconnaissance de l'aptitude du fonctionnaire à intégrer son nouveau cadre d'emplois

Dans ce cas, l'autorité territoriale procède à l'intégration de l'agent.

2° Proposition de renouvellement du détachement

L'autorité territoriale peut consentir au renouvellement pour la même durée que le détachement initial.

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.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire dans les conditions de la fin normale du détachement.

3° Proposition de 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.

Il 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.

3. Dispositions diverses

Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés est présenté devant le Comité Social Territorial compétent.

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