

En un clin d'œil



Accès à des emplois supérieurs par détachement des travailleurs handicapés

Jean-Yves Copin

La loi de transformation de la fonction publique précisait qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés 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.

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.

TEXTE APPLICABLE

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 institués en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires mentionnés, dans un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, est fixé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du corps de détachement, exigée pour l'accès à ce corps par la voie du concours interne.

Dans le silence du statut particulier, les candidats doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année considérée, de dix ans de services publics dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi.

Procédure

Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidatures publié sur le site internet de l'établissement de recrutement et diffusé, le cas échéant, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

Les établissements recruteurs portent les emplois offerts au détachement à la connaissance du Centre national de gestion, qui en assure la publicité sur son site Internet.

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.

Le dossier de candidature comprend :

- Un dossier constitué par le candidat, selon le modèle fixé en annexe au présent décret, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle;
- Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux 1^{er}, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du code du travail.

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

Précision

Par définition, une synthèse ne saurait exposer l'ensemble de la complexité d'un sujet. Les fiches Clin d'œil ne sont que des outils quotidiens à destination des acteurs hospitaliers. Elles ne peuvent se substituer à des ouvrages plus précis.

Accès à des emplois supérieurs par détachement des travailleurs handicapés



Commission d'évaluation de l'aptitude

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité investie du pouvoir de nomination, est composée :

- d'un agent d'un corps de niveau équivalent ou supérieur au corps de détachement, représentant l'autorité investie du pouvoir de nomination et président de la commission ;
- d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- d'une personnalité du service des ressources humaines.

Il peut être fait appel, pour les deux derniers cas, à des personnes extérieures à l'établissement.

La commission évalue, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au corps 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, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

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
- la capacité du candidat à occuper les fonctions de niveau supérieur ou, le cas échéant, de catégorie supérieure que recouvrent les missions du corps dans lesquels il a vocation à être détaché puis, le cas échéant, intégré.

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

À 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 investie du pouvoir de nomination sont détachés auprès de celle-ci.

Déroulement de la période de détachement et modalités de formation

Lorsque le statut particulier du corps 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.

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.

Les fonctionnaires détachés sont classés, dès leur nomination, conformément aux dispositions du statut particulier du corps applicables aux recrutements par la voie du concours interne.

Lorsque le statut particulier du corps de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, le fonctionnaire détaché suit cette formation initiale.

Elle peut, le cas échéant, être adaptée à ses besoins, en lien avec le référent handicap.

Lorsque le statut particulier du corps de détachement ne prévoit pas une telle période, le fonctionnaire détaché bénéficie d'un accompagnement et d'une formation d'adaptation à l'emploi, définie en lien avec le référent handicap.

Le fonctionnaire bénéficiant de la formation qui, sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation ou de l'autorité de gestion du corps, 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.

En un clin d'œil

Appréciation de la période de détachement

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation 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.

Lorsque le fonctionnaire a suivi la formation initiale prévue par le statut particulier du corps de détachement, l'appréciation de son aptitude professionnelle à l'issue du détachement est assurée dans les mêmes conditions que celle applicable aux élèves ou fonctionnaires stagiaires à l'issue de cette formation.

Lorsqu'un jury ou une instance de sélection est constitué pour apprécier l'aptitude professionnelle des élèves ou stagiaires, il lui est adjoint une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans tous les autres cas, à l'issue de la période de détachement, la commission procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

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 durant la période de détachement. La commission apprécie les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du corps de détachement.

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

Issue du détachement

Issue positive

Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le corps de détachement, l'autorité disposant du pouvoir de nomination procède à cette intégration.

Elle procède à l'affectation du fonctionnaire sur un emploi qu'elle détermine en lien avec le référent handicap.

Lorsque le statut particulier du corps d'intégration ou les dispositions réglementaires relatives à la situation des fonctionnaires durant leur formation initiale prévoient que les fonctionnaires nommés dans le corps sont soumis à un engagement de servir pendant une durée minimale, cette obligation est appliquée dans les mêmes conditions au fonctionnaire intégré.

Issue négative

Si le fonctionnaire n'a pas encore fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps de détachement, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut prononcer le renouvellement du détachement dans les conditions prévues par le statut particulier pour le renouvellement de stage.

Dans le silence du statut particulier, le renouvellement du détachement est prononcé pour une durée d'un an.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du corps 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 corps de détachement.

À l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

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 corps de détachement, le fonctionnaire est réintégré de plein droit dans son corps d'origine.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du corps d'origine, en lien avec le référent handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans son établissement d'origine.

BILAN ANNUEL

- Le bilan annuel des détachements et des intégrations ainsi réalisés est présenté devant le comité social compétent.
- Les administrations et établissements intègrent au rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés.
- Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés est transmis par chaque département ministériel au ministre chargé de la fonction publique, avant le 1^{er} mars de l'année suivante.
- Les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière ainsi que le centre national de gestion, pour les corps de direction et de directeurs de soins, transmettent le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au ministre chargé de la Santé, avant le 1^{er} mars de l'année suivante.



Gh³ formation
accompagnement
conseil

13-17 rue de Pouy
75013 Paris
Tél. : 01 45 73 69 20
Fax : 01 46 82 55 15

Retrouvez l'intégralité de nos formations sur

www.gh-formation.fr