

## FONCTIONNAIRES EN SITUATION DE HANDICAP

Un accès dérogatoire et expérimental par détachement  
à un emploi du cadre d'emplois supérieur

### Textes

- [Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020](#), d'application de la loi de transformation de la Fonction Publique, 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.

### Principe

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, l'article 93 modifié de la loi de transformation de la Fonction Publique n° 2019-828 du 6 août 2019 créé au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap une voie dérogatoire de promotion au sein de la collectivité leur permettant ainsi d'accéder à un 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 dont la durée est fixée par décret.

### Date d'entrée en vigueur : 16 mai 2020

Ce décret concerne les 3 versants de la Fonction publique : Etat, Hospitalière et Territoriale.

### Pour qui ?

Les fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](#) peuvent, jusqu'au 31 décembre 2026, bénéficier des modalités dérogatoires, d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure (ex : rédacteur à attaché).

## Article L 5212-13 du code du travail

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 (emplois réservés)

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.

## Procédure

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

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

**A NOTER** : Contrairement au dispositif de promotion interne de droit commun, un nombre limitatif de postes n'est pas défini. Cependant, il convient préalablement à l'assemblée délibérante de créer le(s) poste(s) et de modifier le tableau des emplois et des effectifs à l'instar de toute création de poste permanent.

### Conditions et dépôt des candidatures

#### Durée de services publics à justifier ([article 17](#))

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 d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque doivent justifier, au 1er janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

### De la candidature à l'établissement de la liste des agents proposés au détachement

#### Avis d'appel à candidature : diffusion sur le site internet de la collectivité ou par tout autre moyen de publicité ([article 18](#))

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,
- la date limite de dépôt des candidatures.

### Dossier de candidature (article 19)

Le dossier de candidature comprend :

- 1° 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 (voir p 5) ;
- 2° Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux [1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail](#).

### Procédure de sélection et commission d'évaluation de l'aptitude du candidat (article 20)

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

- 1° 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 ;
- 2° d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- 3° d'une personne du service des ressources humaines.

### Sélection des dossiers des candidats (article 21)

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.

### Audition des candidats à un entretien (article 21)

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.

### Etablissement de la liste des candidats proposés au détachement (article 21)

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.

### Délégation possible de cette procédure au CDG (article 22)

L'autorité territoriale peut déléguer au centre de gestion la mise en œuvre de cette procédure sur le fondement de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

## Déroulement de la période de détachement et modalités de formation

### Durée du détachement, formation, temps partiel (article 23)

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.

La durée du détachement du fonctionnaire qui bénéficie d'un temps partiel (sur autorisation ou 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 (exemple temps partiel 50 % - durée du détachement : 2 ans).

## Classement du fonctionnaire détaché (article 24)

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**.

## Formation (article 25)

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**.

Elle peut, le cas échéant, être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap, dans les conditions fixées au I de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 :

*Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs (...)prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.*

Tout 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 territoriale, 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.

Les fonctionnaires détachés dans les cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque suivent la formation de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers. Cette formation peut également être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap dans les conditions fixées I de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983.

## Suivi du détachement (article 26)

### Rapport d'appréciation

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.

### Appréciation de l'aptitude professionnelle

A l'issue de la période de détachement, la commission procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

### Audition 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 (article 26 du décret). 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 apprécie les capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

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

### Avis de la commission d'appréciation

La commission peut émettre 3 types d'avis :

- 1° Reconnaissance de l'aptitude du fonctionnaire à intégrer son nouveau cadre d'emplois.  
L'autorité territoriale procède à cette intégration, si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré (article 28)
- 2° Proposition de renouvellement du détachement  
S'il est proposé un renouvellement du détachement, l'autorité territoriale de détachement peut consentir à ce renouvellement pour la même durée que le détachement initial ou faire prononcer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine (article 29).  
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, dans les conditions fixées au I de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 à l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire (article 27 du décret).

- 3° Proposition de réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine (article 30)  
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**. 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, dans les conditions fixées au [I de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983](#).

#### **Bilan annuel de la mesure dérogatoire de détachement et intégration après détachement (article 45)**

Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés est présenté devant le comité technique (comité social) compétent. Les administrations et établissements intègrent au rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés.

## Document téléchargeable sur le site Internet

Espace documentaire / 14- Handicap / B- GRH

**14-B-MOD1**  
**Dossier de reconnaissance**  
**de l'expérience**  
**professionnelle**



CDG 53 – Conseil juridique RH