



# PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

## Détachement des fonctionnaires en situation de handicap sur un grade supérieur

Le 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, a instauré un dispositif innovant pour favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à des postes à plus hautes responsabilités. En permettant le détachement vers des corps ou cadres d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, ce texte ouvre de nouvelles perspectives de carrière pour ces agents.

Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place jusqu'au 31 décembre 2026, qui vise donc à créer une voie spécifique de promotion, distincte de celles existantes, dédiée aux fonctionnaires en situation de handicap.

### **La Ville souhaite s'inscrire dans ce dispositif expérimental et ce pour plusieurs raisons :**

- Favoriser l'égalité des chances : en permettant aux fonctionnaires handicapés d'accéder à des postes à plus hautes responsabilités, la mobilisation de ce décret contribue à réduire les inégalités professionnelles.
- Valoriser les compétences : reconnaître les compétences et le potentiel des fonctionnaires handicapés, parfois sous-estimés.

• Répondre à l'obligation d'emploi de travailleur handicapés : bien que la Ville soit loin d'être en défaut à ce sujet, la mobilisation de ce décret constitue un outil supplémentaire permettant de remplir son 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. Après sélection par une commission ad hoc l'agent est placé en détachement dans un emploi relevant d'un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur. Au terme de la période de détachement, qui peut le cas échéant être renouvelée, il peut être intégré dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, après appréciation de son aptitude professionnelle à exercer les missions correspondantes.

L'autorité territoriale fixe le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement dérogatoire dans un cadre d'emplois supérieur. Un avis d'appel à candidature sur ces emplois est ensuite publié a minima sur le site internet de la Ville. 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 des candidatures.

## Les conditions d'accès au dispositif

### Les fonctionnaires concernés sont :

- Les personnes dont le handicap a été reconnu
- Les titulaires d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (incapacité permanente au moins égale à 10%)
- Les titulaires d'un emploi réservé
- Les titulaires d'une pension, d'une allocation ou d'une rente d'invalidité

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics fixée par le statut particulier du cadre d'emplois de détachement pour accéder à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

## Liste des postes retenus

Il est proposé d'ouvrir 4 postes de la Ville à ce dispositif. Il s'agit de postes de catégories B ou A sur lesquels les recrutements sont difficiles à concrétiser :

Intitulé du poste	Catégorie	Grade de détachement
Directrice / directeur adjoint de l'éducation	A	Attaché
Chargée / chargé de formation	B	Rédacteur
Inspectrice / inspecteur salubrité	A	Ingénieur
Directrice / directeur adjoint d'accueil de loisirs	B	Animateur

## La procédure de sélection

L'accès au détachement s'appuie sur une sélection préalable des candidats, par une commission constituée à cet effet, fondée sur l'aptitude professionnelle à exercer les nouvelles fonctions en tenant compte de l'expérience professionnelle et la motivation. Cette sélection s'effectue sur la base d'un dossier établi par le candidat selon le modèle arrêté par le décret, ayant vocation à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle, suivi d'un entretien de 45 minutes maximum. L'entretien débutera par un exposé du candidat de 10 minutes sur son parcours professionnel.

Cette commission, présidée par l'autorité territoriale, est composée :

- De l'autorité territoriale, ou d'un agent représentant : Madame Céline PICQUENDAR, DGA en charge de la population
- D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées : Madame Anne COLLA, DRH
- D'une personne du service des ressources humaines : Monsieur Roshan KASSEE, responsable du service emplois et compétences

Elle peut solliciter l'avis d'une ou plusieurs personnes extérieures.

Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale peuvent ensuite être détachés. Le détachement peut intervenir au sein de la même collectivité ou d'une autre collectivité ou un autre établissement.

## Calendrier proposé

- ▶ Les candidats ont jusqu'au 9 mars 2025 pour postuler.
- ▶ La recevabilité des dossiers est examinée du 10 au 16 mars 2025.
- ▶ La commission de sélection se réunit le 17 mars 2025 pour identifier les candidats à recevoir en entretien.
- ▶ La commission de sélection se réunit le 21 mars 2025 pour auditionner les candidats.
- ▶ En fonction de la disponibilité du candidat, le détachement pourra intervenir à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025.

## La période de détachement

Le détachement est prononcé à la demande du fonctionnaire. Dès sa nomination, il est classé dans le grade du cadre d'emplois d'accueil conformément aux dispositions du statut particulier applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

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.

Pendant son détachement, le fonctionnaire est tenu de suivre la formation d'intégration de son nouveau cadre d'emplois.

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.

## La situation au terme du détachement

À 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'emplois d'accueil.

Comme lors de la réunion initiale, le fonctionnaire est auditionné par la commission. L'entretien de 45 minutes maximum a pour base le rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique. Il débute par un exposé de l'intéressé, de 10 minutes au plus, portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement. De même, la commission peut solliciter l'avis d'une ou de plusieurs personnes extérieures.

À l'issue de cette audition, la commission peut formuler trois types de recommandations :

- Déclarer le fonctionnaire apte à intégrer le cadre d'emplois d'accueil,
- Proposer le renouvellement de son détachement pour une durée identique,
- Proposer sa réintégration dans son cadre d'emplois d'origine et éventuellement dans son administration d'origine.

## La présentation du bilan de l'expérimentation

Un bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre de ce dispositif sera présenté devant le comité social territorial ainsi que dans le bilan social.

Par ailleurs, un bilan de l'expérimentation établi par le Gouvernement devra être présenté au Conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.