



Accès des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à un cadre d'emplois de niveau supérieur par voie de détachement

Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

Mars 2026

2 allée Pelletier Doisy – BP 340
54602 VILLERS LES NANCY CEDEX

SOMMAIRE

1. Rappel	3
2. Références juridiques	3
3. Fixer le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts et en assurer le diffusion	3
4. Dépôt de la candidature.....	3
5 . La commission d'évaluation de l'aptitude du candidat	4
6. La durée de détachement	4
7. Le bilan de la période de détachement	5
8. Au terme de la période de détachement	5

1. Rappel:

- Dispositif qui concerne les fonctionnaires

2. Références juridiques:

- Le Code général de la fonction publique.
- La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- 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(BOETH).(articles 16 à 30 pour la fonction publique territoriale)

A compter du 1er janvier 2020 et initialement jusqu'au 31 décembre 2025, 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'article L. 513-8 du code général de la fonction publique qui prévoit 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. Le dispositif, initialement prévu jusqu'au 31 décembre 2025, est donc applicable jusqu'au 31 décembre 2026.

3. Fixer le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts et en assurer la diffusion

- L'autorité territoriale fixe le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement au bénéfice de BOETH.
- Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidature par tout moyen assurant une publicité suffisante : site internet de l'autorité territoriale de détachement, affichage... Il convient d'indiquer : le nombre et la description des emplois à pourvoir ; la date prévue de détachement ; la composition du dossier de candidature, la date limite dépôt candidature.

4. Dépôt de la candidature :

Le dossier de candidature comprend :

- La copie du document en cours de validité, permettant de justifier la qualité de BOETH (ex : RQTH)
- Le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

Le candidat doit justifier de la durée de services publics exigée par le statut particulier du cadre d'emplois de détachement pour l'accès par concours interne. Pour certains cadres d'emplois supérieurs expressément visés par l'article 17 du décret, les conditions sont celles de la promotion interne.

5. La commission d'évaluation de l'aptitude du candidat :

- L'examen et la recevabilité du dossier de candidature (article 20) : réception par l'autorité territoriale qui transmet les dossiers recevables à la commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats.
- La commission : les membres sont nommés par l'autorité territoriale. L'autorité territoriale en assure la présidence. Cette commission est composée comme suit :
 - L'autorité territoriale ou son représentant (agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement) qui président la commission.
 - Une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap.
 - Une personne du service des ressources humaines.
- L'étude du dossier de candidature (article 21) :
 - La commission étudie et évalue l'aptitude professionnelle des candidats à exercer les missions dévolues du cadre d'emploi. Elle tient également compte des acquis de l'expérience du candidat et de sa motivation.
- L'audition des candidats (entretiens individuels):
 - La commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.
 - La commission auditionne les candidats sélectionnés: entretien de 45 minutes. Cet entretien est conduit sur la base du dossier du candidat. L'entretien débute par un exposé du candidat sur son parcours professionnel de 10 minutes au plus. 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 le candidat a vocation à être détaché puis, le cas échéant, intégré.
 - L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.
- La liste des candidats proposés au détachement :
 - A l'issue des entretiens, la commission établit la liste des candidats proposés au détachement. Cette liste est soumise à l'autorité territoriale.

Les candidats proposés par la commission et retenus par autorité territoriale sont détachés auprès d'elle, par voie d'arrêté.

6. La durée de détachement :

Lorsque le statut du cadre d'emploi le prévoit, le détachement est prononcé pour la durée du stage ou de la formation initiale que doivent suivre les lauréats du concours interne.

Si une formation initiale est prévue dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, les fonctionnaires détachés doivent la suivre.

Dans les autres cas, le détachement est prononcé pour une durée de 1 an.

7. Le bilan de la période de détachement :

Le rapport d'appréciation est établi par le responsable hiérarchique.

8. Au terme de la période de détachement :

- Un nouvel examen de la commission de sélection : entretien de 45 minutes sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique. Cet entretien a pour point de départ un exposé de 10 minutes au plus du fonctionnaire portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement.
- A l'issue de l'entretien : intégration / renouvellement du détachement/ réintégration dans le cadre d'emplois d'origine.

Le bilan annuel des détachements et des intégrations 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.

**Le Centre de gestion de Meurthe & Moselle
est à votre disposition pour vous accompagner
et joignable, par fiche, via AGIRHE.**