

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

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

NOR : CPAF2001915D

Publics concernés : fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Objet : 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.

Entrée en vigueur : les dispositions du décret entrent en vigueur le lendemain de leur publication.

Notice : le décret précise les modalités d'accès des fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du code du travail aux corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou à une catégorie supérieure. Il précise ainsi la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur.

Références : le décret, pris pour application des dispositions de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, peut être consulté sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le code du travail, notamment son article L. 5212-13 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 93 ;

Vu le décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 97-185 du 25 février 1997 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique hospitalière pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2004-1105 du 19 octobre 2004 modifié relatif à l'ouverture des procédures de recrutement dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées du 21 janvier 2020 ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique du 30 janvier 2020 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'évaluation des normes du 6 février 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – Les fonctionnaires relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent, jusqu'au 31 décembre 2025 et dans les conditions fixées par le présent décret, bénéficier des modalités dérogatoires, prévues par l'article 93 de la loi du 6 août 2019 susvisée, d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 2. – Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er}, dans un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, est fixé chaque année, pour chaque corps de catégorie A, B ou C concerné, par arrêté du ministre intéressé ou par décision du directeur d'établissement public intéressé, pris après avis conforme du ministre chargé de la fonction publique rendu dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article 2 du décret du 19 octobre 2004 susvisé.

Les emplois offerts au détachement au titre du présent décret sont comptabilisés dans la proportion définie à l'article 10 du décret du 25 août 1995 susvisé.

CHAPITRE II

CONDITIONS ET DÉPÔT DES CANDIDATURES

Art. 3. – 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.

Art. 4. – Les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidatures publié notamment sur le site internet du ministère de la fonction publique ainsi que sur celui de l'autorité de recrutement.

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.

Art. 5. – Le dossier de candidature comprend :

1^o 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 ;

2^o Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux 1^o, 2^o, 3^o, 4^o, 9^o, 10^o et 11^o de l'article L. 5212-13 du code du travail.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE SÉLECTION

Art. 6. – L'autorité de recrutement 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 de recrutement, est composée :

1^o D'un agent d'un corps de niveau équivalent ou supérieur au corps de détachement, représentant l'autorité administrative disposant du pouvoir de nomination et président de la commission ;

2^o D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;

3^o D'une personne du service des ressources humaines.

Art. 7. – 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 des candidats, 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 et la capacité du candidat à occuper les fonctions de niveau supérieur ou de catégorie supérieure que recouvrent les missions du corps 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.

Pour l'accès aux corps dont la gestion est assurée par le ministère des affaires étrangères, les compétences linguistiques des candidats peuvent être évaluées par le centre de formation linguistique de ce ministère. Les modalités de cette évaluation sont fixées par arrêté conjoint du ministre des affaires étrangères et du ministre

chargé de la fonction publique. Les résultats de l'évaluation de chaque candidat concerné sont transmis à la commission au titre des éléments lui permettant d'apprécier l'aptitude du candidat à être titularisé.

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 de recrutement sont détachés auprès de celle-ci.

CHAPITRE IV

DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE DE DÉTACHEMENT ET MODALITÉS DE FORMATION

Art. 8. – 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.

Art. 9. – Les fonctionnaires détachés sont classés, dès leur nomination, conformément aux dispositions du statut particulier du corps applicables pour les recrutements par la voie du concours interne.

Art. 10. – Lorsque le statut particulier du corps de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, le fonctionnaire détaché en application du présent décret suit cette formation initiale. Elle peut, le cas échéant, être adaptée à ses 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 susvisée.

Lorsque le statut particulier du corps de détachement ne prévoit pas une telle période, le fonctionnaire détaché en application du présent décret bénéficie d'un accompagnement et d'une formation d'adaptation à l'emploi, définie en lien avec le référent handicap dans les conditions mentionnées à l'alinéa précédent.

Le fonctionnaire bénéficiant de la formation prévue au premier alinéa 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.

Art. 11. – 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.

CHAPITRE V

APPRÉCIATION DE L'APTITUDE PROFESSIONNELLE AU TERME DE LA PÉRIODE DE DÉTACHEMENT

Art. 12. – Lorsque le fonctionnaire a suivi la formation prévue par le statut particulier du corps de détachement, l'appréciation de son aptitude professionnelle à l'issue de la période de 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 mentionnée à l'article 6 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 en application de l'article 11. 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 corps de détachement.

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

Art. 13. – Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le corps de détachement, l'autorité administrative 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 en application du présent décret.

Art. 14. – Si le fonctionnaire n'a pas encore fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du corps de détachement, l'autorité administrative disposant 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, dans les conditions fixées au I de l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 12.

Art. 15. – 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 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 susvisée.

TITRE II

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 16. – Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er}, dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, est fixé par l'autorité territoriale.

CHAPITRE II

CONDITIONS ET DÉPÔT DES CANDIDATURES

Art. 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.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er} 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 1^{er} janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

Art. 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 et la date limite de dépôt des candidatures.

Art. 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 ;

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.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE SÉLECTION

Art. 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.

Art. 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.

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.

Art. 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 susvisée.

CHAPITRE IV

DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE DE DÉTACHEMENT ET MODALITÉS DE FORMATION

Art. 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 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.

Art. 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.

Art. 25. – Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, les fonctionnaires mentionnés au premier alinéa de l'article 17 et détachés en application du présent décret 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 susvisée.

Les fonctionnaires mentionnés au second alinéa de l'article 17 et détachés en application du présent décret 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 mentionnées à l'alinéa précédent.

Tout fonctionnaire bénéficiant de la formation prévue au premier alinéa 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.

Art. 26. – 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.

CHAPITRE V

APPRÉCIATION DE L'APTITUDE PROFESSIONNELLE AU TERME DE LA PÉRIODE DE DÉTACHEMENT

Art. 27. – A l'issue de la période de détachement, la commission mentionnée à l'article 20 procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article 22.

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 en application de l'article 26. 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.

La commission peut :

- 1° Déclarer le fonctionnaire détaché apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois ;
- 2° Proposer le renouvellement du détachement ;
- 3° Proposer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Art. 28. – Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le cadre d'emplois de détachement, l'autorité territoriale procède à cette intégration.

Art. 29. – 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.

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 susvisée.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 27.

Art. 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 susvisée.

TITRE III

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 31. – Le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er}, dans un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, est fixé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

CHAPITRE II

CONDITIONS ET DÉPÔT DES CANDIDATURES

Art. 32. – 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.

Art. 33. – 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.

Art. 34. – 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 ;

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.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE SÉLECTION

Art. 35. – 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.

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

1° 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 ;

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 personnalité du service des ressources humaines.

Il peut être fait appel, pour les nominations prévues au titre du 2° et 3° du présent article, à des personnes extérieures à l'établissement.

Art. 36. – 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 des candidats, 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 et 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.

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

CHAPITRE IV

DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE DE DÉTACHEMENT ET MODALITÉS DE FORMATION

Art. 37. – 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.

Art. 38. – 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.

Art. 39. – Lorsque le statut particulier du corps de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, le fonctionnaire détaché au titre du présent décret suit cette formation initiale. Elle peut, le cas échéant, être adaptée à ses 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 susvisée.

Lorsque le statut particulier du corps de détachement ne prévoit pas une telle période, le fonctionnaire détaché au titre du présent décret bénéficie d'un accompagnement et d'une formation d'adaptation à l'emploi, définie en lien avec le référent handicap dans les conditions mentionnées à l'alinéa précédent.

Le fonctionnaire bénéficiant de la formation prévue au premier alinéa 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.

Art. 40. – 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.

CHAPITRE V

APPRÉCIATION DE L'APTITUDE PROFESSIONNELLE AU TERME DE LA PÉRIODE DE DÉTACHEMENT

Art. 41. – 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 mentionnée à l'article 35 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 en application de l'article 40. 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.

Art. 42. – 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 en application du présent décret.

Art. 43. – 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, dans les conditions fixées au I. de l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire dans les conditions prévues à l'article 41.

Art. 44. – 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, dans les conditions fixées au I de l'article 6 *sexies* de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 45. – I. – Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre du présent décret est présenté devant le comité social compétent.

II. – Les administrations et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée intègrent au rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés au titre du présent décret.

III. – Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre du présent décret 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 mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée 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 titre du présent décret au ministre chargé de la santé, avant le 1^{er} mars de l'année suivante.

IV – L'évaluation finale prévue par l'article 93 de la loi du 6 août 2019 susvisée est présentée au Conseil national consultatif des personnes handicapées et au Conseil commun de la fonction publique.

Art. 46. – Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, pour l'application du I de l'article 45, le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre du présent décret est présenté devant le comité technique compétent et le comité consultatif national compétent.

Art. 47. – Le troisième alinéa des articles 7, 12, 21, 36 et 41, le deuxième alinéa de l'article 27 et l'annexe peuvent être modifiés par décret.

Art. 48. – Le ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'action et des comptes publics, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, chargé des collectivités territoriales, et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 13 mai 2020.

EDOUARD PHILIPPE

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'action
et des comptes publics,*

GÉRALD DARMANIN

*Le ministre des solidarités
et de la santé,*

OLIVIER VÉRAN

*La ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,*

JACQUELINE GOURAULT

*Le ministre auprès de la ministre de la cohésion des territoires
et des relations avec les collectivités territoriales,
chargé des collectivités territoriales,*

SÉBASTIEN LECORNU

*Le secrétaire d'Etat
auprès du ministre de l'action
et des comptes publics,*

OLIVIER DUSSOPT

ANNEXE

MODÈLE DE DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Identification du candidat

- Numéro de dossier d'inscription.
- Nom.
- Prénom.

Situation actuelle du candidat

- Ministère/collectivité territoriale/établissement.
- Direction/Service.
- 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 particulier les principales compétences acquises lors des formations dont il a bénéficié.

Expérience professionnelle et extraprofessionnelle (trois pages maximum)

En vue de faire reconnaître son expérience professionnelle, le candidat présentera 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.

Présentation du projet professionnel (une page maximum)

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

Annexes

- Tableau récapitulatif des documents à fournir.
- Accusé de réception.
- Déclaration sur l'honneur.