

## STATUT COMMENTÉ

### STATUT AU QUOTIDIEN

---

- 2 Mesures relatives aux personnes en situation de handicap
- 10 Temps partiel annualisé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : le dispositif expérimental du décret du 22 avril 2020
- 16 Congé parental et disponibilité pour élever un enfant : maintien des droits à l'avancement et autres évolutions
- 22 Les mesures liées à l'évolution de l'épidémie de COVID-19 à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020

## ACTUALITÉ DOCUMENTAIRE

### LE POINT SUR...

---

- 30 covid-19
- 36 Réforme de la fonction publique

### 39 ACTUALITÉ STATUTAIRE DU MOIS

---

### 47 À LIRE ÉGALEMENT


---


STATUT AU QUOTIDIEN


DÉCRETS D'APPLICATION  
LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Mesures relatives aux personnes en situation de handicap

Plusieurs décrets récemment publiés permettent la mise en œuvre de dispositions à destination des personnes en situation de handicap issues, pour l'essentiel, de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

 Le **décret n° 2020-569 du 13 mai 2020** ouvre à titre expérimental aux fonctionnaires bénéficiant de l'obligation d'emploi la possibilité d'accéder, sous certaines conditions, à un cadre d'emplois de catégorie ou de niveau supérieur.

 Le **décret n° 2020-523 du 4 mai 2020** précise les modalités de mise en œuvre du droit à la portabilité des équipements du poste de travail et les conditions de mise en place des aménagements aux épreuves des concours et examens professionnels.

 Le **décret n° 2020-420 du 9 avril 2020** modifie le décret du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique pour déterminer notamment certains délais et échéances relatifs à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique.

## L'accès dérogatoire des fonctionnaires en situation de handicap à un cadre d'emplois supérieur

Afin de rendre effective la possibilité pour un agent en situation de handicap de mettre en œuvre un parcours de carrière exempt de discrimination, l'article 92 de la loi du 6 août 2019 a complété le champ de l'article 6 *sexies* de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires par une disposition qui impose aux employeurs publics de permettre aux agents en situation de handicap 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.

Dans le prolongement, l'article 93 de cette même loi a institué dans les trois versants de la fonction publique, à titre expérimental, une voie spécifique de promotion, distincte de celles existantes, qui ouvre à ces fonctionnaires la faculté d'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. Initialement mise en place jusqu'au 31 décembre 2025, puis prolongée jusqu'au 31 décembre 2026 en raison de la crise sanitaire (1), l'expérimentation fera l'objet d'un bilan présenté par le Gouvernement au Parlement un an avant son terme (2).

Cette modalité d'accès constitue une dérogation au principe général posé par l'article 13 *bis* de la loi du 13 juillet 1983 selon lequel le détachement s'effectue 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.

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 renouvelé, il peut être intégré dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil, après appréciation de son aptitude professionnelle à exercer les missions correspondantes.

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 détermine les modalités de mise en œuvre de cette mesure expérimentale. Pour chaque versant de la fonction publique, il précise notamment la durée des services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude préalable, la durée du détachement et les conditions d'appréciation de l'aptitude professionnelle en vue de l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le titre II du décret est consacré aux dispositions applicables à la fonction publique territoriale.

Le décret est entré en vigueur le 16 mai 2020 (lendemain de sa publication).

### Les conditions d'accès au dispositif

Selon l'article 1<sup>er</sup> du décret, le dispositif est ouvert aux fonctionnaires des trois fonctions publiques relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup>, 4<sup>o</sup>, 9<sup>o</sup>, 10<sup>o</sup> et 11<sup>o</sup> de l'article L. 5212-13 du code du travail (voir encadré page suivante).

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.

On relèvera toutefois que les textes applicables à la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière comportent une disposition alternative précisant que dans le silence des statuts particuliers, les candidats doivent justifier de 10 ans de services publics dans un corps, cadre d'emplois ou emploi (3). Ce principe n'est pas repris dans le chapitre relatif à la fonction publique territoriale.

Par dérogation, pour l'accès aux cadres d'emplois relevant de la catégorie A+ mentionnés par le décret (ingénieur en chef, administrateur, conservateur du patrimoine et conservateur de bibliothèques) les candidats doivent justifier, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, des conditions requises pour prétendre à une promotion interne dans le cadre d'emplois concerné.

1 Art. 21 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

2 L'étude d'impact du projet de loi justifie le caractère expérimental du dispositif par le fait d'évaluer les difficultés rencontrées par les fonctionnaires en situation de handicap à accéder aux emplois de niveau supérieur.

3 Art. 3 et 32 du décret du 13 mai 2020.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que l'accès aux cadres d'emplois donnant lieu à l'exercice de professions réglementées, c'est-à-dire celles dont l'exercice est subordonné à la détention d'un diplôme particulier, exige la possession par le candidat du diplôme correspondant. Pour cette raison, certains cadres d'emplois ne sont pas accessibles par la voie du concours interne comme c'est par exemple le cas de ceux appartenant à la filière médico-sociale, à l'exception de cadre de santé paramédical, de conseiller socio-éducatif et d'agent spécialisé des écoles maternelles.

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 sur le site internet de l'employeur local ou diffusé, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante. 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.

## 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 fonctions postulées. Cette sélection s'effectue sur la base d'un dossier établi par le candidat, suivi d'un entretien.

Dans un premier temps, le candidat constitue un dossier de candidature comportant une copie du document en cours de validité attestant de son appartenance à l'une des catégories de personnes en situation de handicap éligible au dispositif et un dossier constitué, selon le modèle reproduit en annexe, en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle. À réception, l'autorité territoriale vérifie la recevabilité des dossiers et transmet les dossiers recevables à une commission chargée d'évaluer l'aptitude professionnelle des candidats.

Placée sous la présidence de l'autorité territoriale, cette commission est composée :

- de l'autorité territoriale, ou de son représentant qui est nécessairement un agent d'un cadre d'emplois de

## FONCTIONNAIRES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ÉLIGIBLES AU DISPOSITIF D'ACCÈS DÉROGATOIRE À UN CADRE D'EMPLOIS SUPÉRIEUR



Art. L. 5212-13 (1° à 4°, 9° à 11°)  
code du travail

### → Les personnes dont le handicap a été reconnu

- les travailleurs reconnus handicapés (RQTH)<sup>1</sup>
- les titulaires de la carte « Mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »<sup>2</sup>,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)<sup>3</sup>

### → Les titulaires d'une rente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

- 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

### → Les titulaires d'un emploi réservé

- les titulaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

### → Les titulaires d'une pension, d'une allocation ou d'une rente d'invalidité

- 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
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service<sup>4</sup>

1. La RQTH et l'AAH sont accordées sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

2. La carte mobilité inclusion est délivrée sur demande adressée à la maison départementale des personnes handicapées (art. L. 241-3 et R. 241-12 du code de l'action sociale et des familles).

3. L'allocation est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

4. L'allocation ou la rente d'invalidité est attribuée dans les conditions définies par la loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.

niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement,

- d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- d'une personne du service des ressources humaines.

Au vu du dossier de candidature, la commission évalue l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois

d'accueil en tenant également compte de son expérience professionnelle et de sa motivation. Après examen, elle dresse une liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

Chaque candidat sélectionné est ensuite auditionné par la commission sur la base de son dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. L'entretien, dont la durée ne peut dépasser quarante-cinq minutes, débute par un exposé du candidat de dix minutes sur son parcours professionnel. La commission apprécie sa motivation, son parcours professionnel et sa capacité à occuper les fonctions postulées de niveau supérieur correspondant aux missions des membres du cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être détaché puis, le cas échéant, intégré. Elle peut solliciter l'avis d'une ou de plusieurs personnes extérieures.

À l'issue des auditions, une liste des candidats susceptibles d'être proposés au détachement est établie par la commission. Le texte ne comporte aucune indication quant aux modalités de publicité de cette liste.

Comme le précise l'article 22 du décret, cette procédure peut être déléguée au centre de gestion dans le cadre de la mission facultative de gestion des ressources humaines prévue par l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale peuvent ensuite être détachés. Conformément à l'article 2 du décret du 13 janvier 1986 (4), le détachement peut intervenir au sein même de la collectivité ou de l'établissement dans lequel le fonctionnaire exerce déjà ses fonctions ou dans une autre collectivité ou un autre établissement.

## La période de détachement

Suivant le principe général, 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

FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
AAH	Allocation aux adultes handicapés

ou pour une durée d'un an lorsque le statut particulier n'en prévoit pas.

Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, la durée du détachement est augmentée à due proportion du rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et la durée des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents à temps plein.

Pendant son détachement, le fonctionnaire est tenu de suivre la période de formation «*initiale*» (formation d'intégration) préalable à la titularisation destinée aux fonctionnaires recrutés par la voie du concours interne, lorsqu'une telle formation est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Dans le cas des fonctionnaires détachés dans un cadre d'emplois de catégorie A+, l'agent doit effectuer la formation de professionnalisation au premier emploi fixée par le statut particulier concerné.

La formation peut, le cas échéant, être adaptée aux besoins du fonctionnaire en situation de handicap, en lien avec le référent handicap, dans les conditions prévues à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précité, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre des mesures d'adaptation ne soient pas disproportionnées.

S'agissant des fonctionnaires astreints à la formation initiale organisée en cas de recrutement par concours interne, le non-respect de l'obligation sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme de formation ou de l'autorité territoriale entraîne la fin anticipée du détachement. Cette décision est prononcée d'office.

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 ou, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

## 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 a pour base le rapport d'appréciation établi par le supérieur hiérarchique. Cet entretien, dont la durée ne peut excéder 45 minutes,

4 Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.