

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Réunion du 23 juin 2025

RAPPORT POUR AVIS

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE EXPERIMENTER LE DETACHEMENT DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP SUR UN GRADE DE NIVEAU SUPERIEUR

Conformément à l'engagement du Président de promouvoir 150 managers des lycées dans le cadre d'emplois des techniciens, la collectivité se saisit de tous les dispositifs pour accompagner la promotion des agents. C'est dans ce cadre de cette politique, que nous proposons de mobiliser le dispositif expérimental de promotion pour les agents disposant d'une RQTH.

Conformément à la loi portant transformation de la fonction publique de 2019, la Région des Hauts-de-France s'est engagée dans une démarche visant à promouvoir et garantir l'égalité professionnelle dans le cadre de son plan d'action égalité professionnelle 2024-2026.

Elle porte également une politique handicap ambitieuse à travers la signature d'une convention avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique (FIPHP). Une nouvelle convention a été signée et porte sur la période 2025-2027.

Sur le plan sociétal, les personnes en situation de handicap sont davantage touchées par le chômage et connaissent des évolutions de carrière parfois limitées du fait de leur handicap. C'est pourquoi la loi de modernisation de la fonction publique de 2019 a introduit la possibilité jusqu'au 31 décembre 2026 d'expérimenter l'accès aux agents en situation de handicap à un cadre d'emplois de catégorie supérieure par voie de détachement.

Cette voie dérogatoire est en complément des voies de promotions professionnelles que sont les concours internes et la promotion interne.

Cette **expérimentation** fait partie de l'axe 3, déroulement de carrière et mobilités du plan d'actions 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle.

L'objectif est de permettre aux agents en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi occupant un poste de catégorie supérieur à leur grade, ayant la durée de service requise pour passer le concours interne et étant à jour de l'obligation de suivre la formation de professionnalisation tout au long de la carrière, de **présenter un dossier** de validation des acquis de l'expérience demandé dans le cadre de ce dispositif. Cette expérimentation est ouverte aux structures publiques jusqu'au 31 décembre 2026.

Les bénéficiaires

Seuls peuvent y prétendre les **fonctionnaires titulaires**:

- Reconnus travailleurs en situation de handicap (RQTH, OETH)

- 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 ;
- 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 ;
- Bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (emplois réservés)
- Titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " (CI)
- Titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH)

Les emplois susceptibles d'être offerts au détachement :

Le **nombre d'emplois** est fixé par l'autorité territoriale.

Les emplois font l'objet d'un avis d'appel à candidatures publié sur le site intranet de l'autorité territoriale. 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.

La durée de services requise :

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 et d'administrateur territorial, doivent justifier, au 1er janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

La procédure de sélection et la commission d'évaluation de l'aptitude du candidat :

Les membres de la **commission d'évaluation** sont nommés par l'autorité territoriale qui en assure la présidence. La commissions évalue 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.

Suite à **l'examen des dossiers**, la commission établit la liste des candidats sélectionnés pour un entretien.

Les candidats sont ensuite auditionnés lors d'un **entretien sur la base du dossier** de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat.

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'établissement de la liste des candidats proposés au détachement et déroulement de celui-ci :

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.

Le **détachement** est établi pour une durée d'un an. 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.

A noter que 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.

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 direct.

Au terme de la période de détachement :

A l'issue de la période de détachement, la **commission procède à une nouvelle appréciation** de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire. Elle auditionne le fonctionnaire détaché au cours d'un **entretien sur la base du rapport d'appréciation** élaboré par le supérieur hiérarchique. 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.

Elle peut :

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

Le bilan annuel de l'expérimentation :

Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés au titre de ce dispositif sera intégré au repère social et au RSU.

Il est proposé au titre de l'année 2025 :

- De présenter en délibération à la commission permanente du 16 octobre 2025, l'ouverture du nombre de postes et grades suivants :
 - **Technicien : 59**
- De détacher les candidats retenus dans le cadre du dispositif expérimental avant le 31 décembre 2025.

LE NOMBRE DE POSTES PROPOSES AU DETACHEMENT SONT AU NOMBRE DE 126
DECOMPOSE DE LA MANIERE SUIVANTE :

Grade	Répartition F/H		Répartition communauté		Total
	Nb Femmes	Nb Hommes	Services/ Ports	lycées	
Technicien	5	54	23	36	59

Références juridiques :

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique (article 93) crée au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap une voie dérogatoire de promotion « interne » au sein de la collectivité.
Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 (article 21), l'accès à un corps ou cadre d'emploi de niveau ou de catégorie supérieure par la voie du détachement est actuellement sous forme expérimentale jusqu'au 31 décembre 2026.
Décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie de détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituée en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés