

Bulletin d'actualités statutaires

Mai 2023

SOMMAIRE

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

Fonctionnaires en situation de handicap : Compte à rebours lancé pour l'expérimentation de modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure

Jurisprudences

Afin de favoriser l'inclusion et la reconnaissance des compétences des personnes en situation de handicap, fonctionnaires dans la FPT, l'article 93 de la loi 2019-828 de transformation de la Fonction Publique prévoit :

« À compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, par dérogation à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires mentionnés à l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent 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. »

Les modalités sont décrites ci-après.



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Bulletin d'actualités statutaires

Mai 2023

UNE PROCÉDURE CADRÉE ET SPÉCIFIQUE :

Cette procédure prévoit de façon précise les conditions de dépôt des candidatures.

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement visé, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

Lien : <https://www.cdg27.fr/concours/fiches-info-concours-du-cdg-27/>

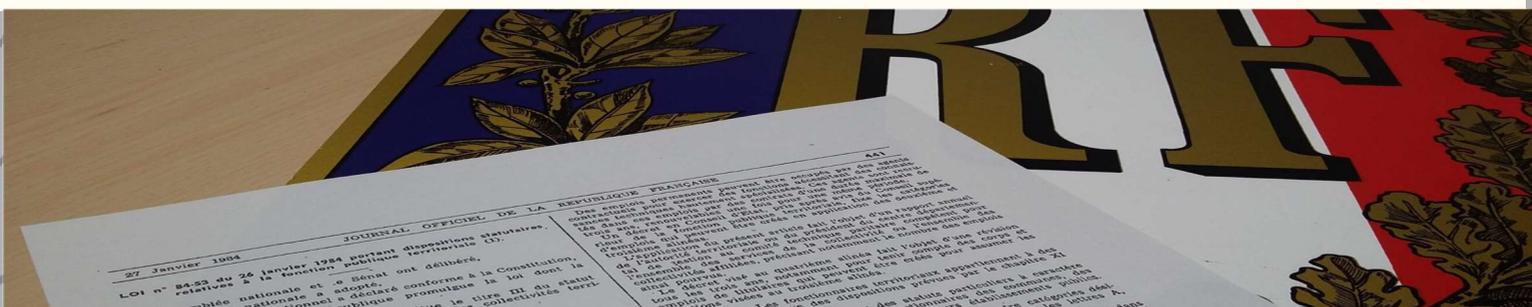
LES BÉNÉFICIAIRES :

Ce dispositif concerne les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L5212-13 du code du travail, à savoir :

- ✓ Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- ✓ 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'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 bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- ✓ Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- ✓ Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles
- ✓ Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

UN ACCÈS À TOUS :

L'autorité territoriale doit déterminer les postes sur lesquels elle va effectuer un appel à candidatures.



Bulletin d'actualités statutaires

Mai 2023

Avis d'appel à candidatures :

Les emplois offerts au détachement doivent faire l'objet d'un avis d'appel à candidatures publié sur le site internet de l'autorité territoriale de détachement ou sont diffusés, 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
- la date limite de dépôt des candidatures

Dossier de candidature

- ✓ Un dossier constitué par le candidat dont vous trouverez un modèle [sur le lien suivant](#)
- ✓ Photocopie de pièce d'identité
- ✓ Attestation sur l'honneur relative à la véracité des éléments déclarés
- ✓ 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

Constitution d'une commission :

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité de recrutement, est composée :

- 1° 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° 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.



Bulletin d'actualités statutaires

Mai 2023

Mission de la commission : elle est garante du respect de la procédure et des compétences acquises donnant accès au cadre d'emploi.

✓ Appréciation des candidatures et sélection des candidats pouvant être reçus en entretien

Elle se doit d'évaluer, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois défini par le statut dont les membres ont normalement vocation à occuper les emplois à pourvoir.

Elle doit aussi tenir 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.

✓ Entretien

- Durée de quarante-cinq minutes maximum sur la base du dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle établi par le candidat.
- Un exposé de dix minutes au plus du candidat sur son parcours professionnel.
- Permet d'apprécier 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.

✓ Établissement de la liste des candidats proposés au détachement

✓ Au terme de la période de détachement : un nouvel entretien

À l'issue de la période de détachement, la commission intervenue lors de la procédure de sélection, procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Un nouvel entretien, d'une durée de 45 minutes maximum, permet d'auditionner le fonctionnaire au cours d'un entretien et ce, sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique.

L'entretien de fin de détachement est composé :

- D'un exposé de dix minutes maximum portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement.
- De l'appréciation par les membres, des capacités du fonctionnaire à exercer les missions du cadre d'emplois de détachement.

À l'issue de cet entretien, la commission 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.

Bulletin d'actualités statutaires

Mai 2023

Détachement des candidats retenus

Les candidats proposés par la commission et retenus par l'autorité territoriale sont détachés auprès d'elle. Ils 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.

✓ Durée du détachement

- 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.
- Pour les fonctionnaires à temps partiel, la durée du détachement 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.

✓ Formation initiale : OBLIGATOIRE

Lorsque le statut particulier du cadre d'emplois de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la titularisation, les fonctionnaires doivent suivre cette formation initiale.

Elle peut, le cas échéant, être adaptée à leurs besoins, en lien avec le référent handicap, dans les conditions fixées aux articles L131-8 et L131-9 du Code Général de la Fonction Publique.

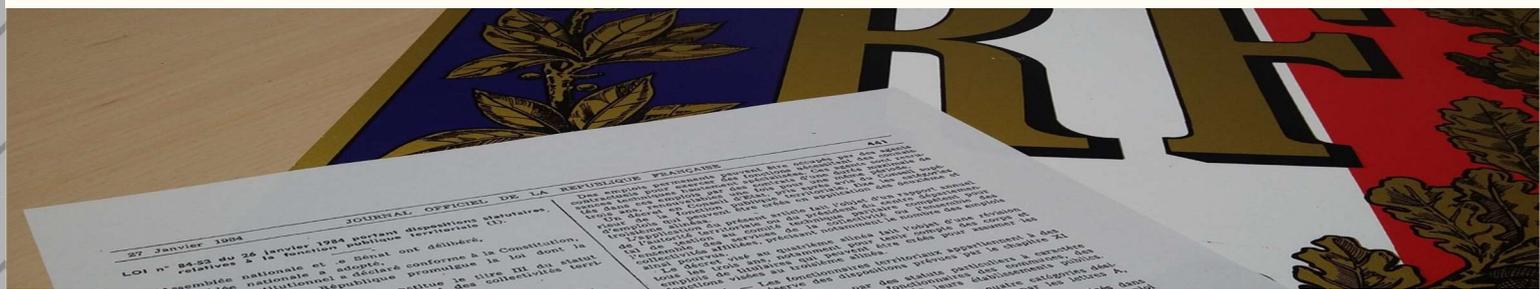
Tout fonctionnaire bénéficiant de cette formation qui, sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure de l'autorité territoriale, se soustrait à tout ou partie de sa formation, est réputé renoncer à son détachement. Dans ce cas, il y est mis fin d'office, sans que la commission donne un avis.

✓ Tout au long de la période de détachement :

Le candidat détaché comme stagiaire dans le cadre d'emploi doit faire donc l'objet d'évaluations régulières au cours de cette période préalable à la décision de titularisation.

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation, établi par le supérieur hiérarchique, faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre.

Ce rapport sert de support à la commission en fin de période.



Bulletin d'actualités statutaires

Mai 2023

À la suite de la période de détachement et après entretien par la commission :

✓ Intégration du fonctionnaire

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

✓ Renouvellement du détachement

S'il est proposé un renouvellement du détachement, l'autorité territoriale détenant le pouvoir de nomination 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.

En cas de renouvellement de la durée de détachement, 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.

A l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire dans les mêmes conditions qu'au terme de la première période de détachement.

✓ Réintégration dans le cadre d'emplois d'origine

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.

Il bénéficie alors 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.



Bulletin d'actualités statutaires

Mai 2023

Jurisprudences :

Conseil d'État, 8 mars 2023, req. n°463478 : Conseil de discipline : le juge rappelle les règles de l'audition des témoins

Un fonctionnaire territorial travaillant dans la commune de Limoges a fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions de 2 ans assortie d'une année de sursis, prononcée à titre de sanction disciplinaire par le maire de la ville. L'agent a contesté la légalité de cette mesure. Il a aussi saisi le juge des référés afin que cette sanction soit suspendue. Ce dernier n'a pas donné une suite favorable à sa demande.

L'agent estimait que la procédure n'avait pas été respectée dans la mesure où il n'avait pas été informé, préalablement au conseil de discipline qui s'est tenu en son absence, de l'audition de témoins cités par l'administration.

Le Conseil d'Etat a donné raison à l'intéressé et annulé l'ordonnance du juge des référés du tribunal administratif de Limoges.

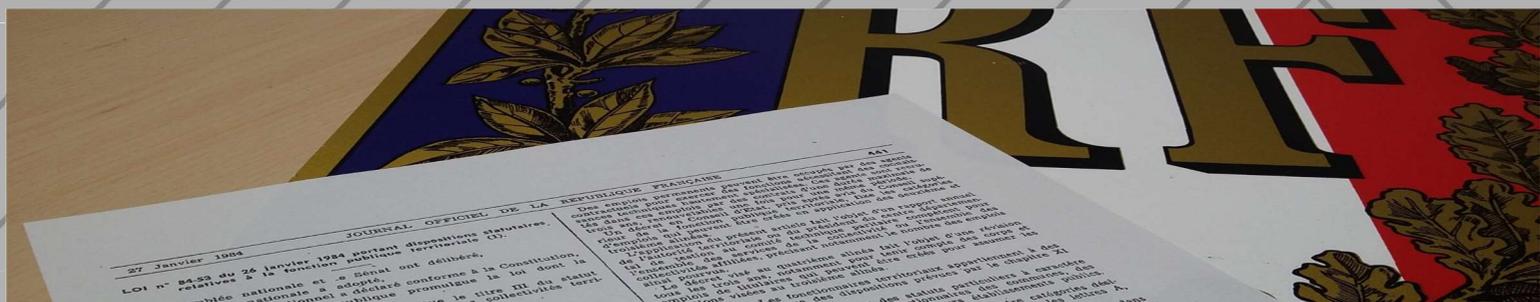
Les juges des référés du Conseil d'Etat ont indiqué que même si les dispositions du décret du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux, ni aucune autre disposition ou principe n'imposent à l'administration d'informer le fonctionnaire poursuivi, préalablement à la séance du conseil de discipline, de son intention de faire entendre des témoins ou de l'identité de ceux-ci, c'est au conseil de discipline de décider s'il y a lieu de procéder à l'audition de témoins.

Ce faisant, ce dernier doit respecter les droits de la défense de l'agent et le caractère contradictoire de la procédure.

En conséquence, s'il décide d'entendre les témoins le jour même de la séance, le fonctionnaire poursuivi doit avoir été mis à même d'assister à leur audition.

En l'absence du fonctionnaire, le conseil de discipline ne peut auditionner de témoins que si l'agent a été préalablement avisé de cette audition et a renoncé de lui-même à assister à la séance du conseil de discipline ou n'a justifié d'aucun motif légitime imposant le report de celle-ci.

Or, dans ce cas précis, c'est ce qui a conduit le juge des référés du Conseil d'Etat à estimer qu'il existait un doute sérieux quant à la légalité de la sanction d'exclusion de l'intéressé.



Bulletin d'actualités statutaires

Mai 2023

CAA de Toulouse, 14 mars 2023, req. n°21TL00567 : Même si une commune ne s'est pas dotée d'un règlement intérieur régissant l'usage des outils informatiques, un agent de doit pas consulter des sites à des fins personnelles.

Révoqué à titre disciplinaire, un adjoint administratif de 1ère classe employé par la commune de Montredon-des-Corbières, a demandé au juge administratif d'annuler cette sanction.

Sa demande ayant été rejetée en première instance, il a fait appel du jugement devant la Cour administrative d'appel (CAA) de Toulouse.

La Cour a établi que l'agent utilisait de manière fréquente et récurrente, à des fins personnelles et sur son temps de travail, l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur.

Ce fait justifiait également une sanction disciplinaire, alors même que la commune ne s'était dotée d'aucun règlement intérieur régissant l'usage des outils informatiques.

En l'occurrence, il s'avère que les deux sites les plus consultés sur le poste informatique utilisé par l'agent étaient des sites à caractère sexuel, puis ensuite des sites marchands. Très peu de sites consultés sur ce poste de travail étaient susceptibles d'avoir un caractère professionnel. Le seul fait que possiblement un collègue de l'agent ait eu connaissance des codes permettant de déverrouiller l'accès à son ordinateur n'a pas suffi à la Cour pour considérer qu'il n'avait pas commis de faute. L'agent n'a pas davantage prouvé qu'aux dates et heures de consultation relevées, il n'était pas à son poste de travail.

Par ailleurs, la vérification des postes de travail qui avait été opérée en raison des problèmes informatiques de la commune par une autre société que le prestataire habituel de la collectivité et réalisée en l'absence de l'agent n'a pas été jugée déloyale.

Ainsi, en dépit des appréciations élogieuses de l'agent par ses supérieurs hiérarchiques sur sa manière de servir, de sa promotion interne et de l'absence d'antécédents disciplinaires, ces faits, ont été considérés comme suffisamment graves par les juges de la CAA de Toulouse, compte tenu de leur nature et de leurs incidences sur le fonctionnement du service. La commune de Montredon-des-Corbières n'a pas pris une sanction disproportionnée en prononçant la révocation de l'agent.

