

À Montbéliard, le 10 octobre 2025

Service concours et examens professionnels

03 81 99 36 34

concours@cdg25.org

Madame, Monsieur le Maire

Madame, Monsieur le Président

Objet : Procédure dérogatoire de promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap

Recensement des emplois à transmettre pour le 05/12/2025

Madame, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur le Président,

Le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 permet aux employeurs territoriaux de mettre en place jusqu'au 31 décembre 2026 un dispositif dérogatoire de promotion « interne » permettant aux fonctionnaires en situation de handicap de votre collectivité d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement, **sans condition de quota**.

Pour bénéficier de ce dispositif les fonctionnaires en situation de handicap doivent avoir accompli préalablement la durée de services publics exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

La capacité des candidats à occuper les fonctions de niveau supérieur est évaluée par une commission spécifique qui analyse le dossier et auditionne les candidats

Vous trouverez dans la fiche jointe les différentes conditions et étapes relatives à cette procédure dérogatoire de promotion interne.

Soucieux d'améliorer le déroulement de carrière des fonctionnaires en situation de handicap, le centre de gestion propose de mettre en œuvre cette procédure pour votre compte (ouverture et publicité du dispositif, édition du dossier de candidature, étude de la recevabilité des candidatures, nomination des membres de la commission, sélection des candidats, examen des dossiers, audition des candidats, établissement de la liste, évaluation à l'issue de la période de détachement).

Ainsi, si vous souhaitez confier la mise en œuvre de ce dispositif au centre de gestion, je vous invite à retourner à concours@cdg25.org le formulaire joint, indiquant les postes que vous souhaitez ouvrir à la promotion interne aux fonctionnaires en situation de handicap de votre collectivité au plus tard :

Vendredi 5 décembre 2025

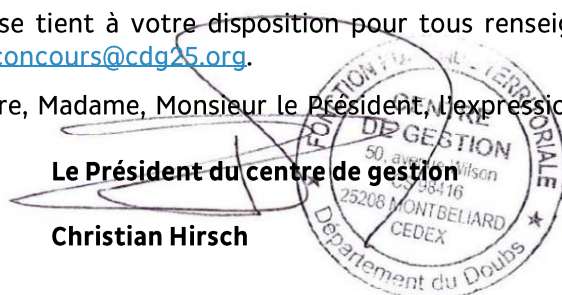
Le service concours et examens professionnels se tient à votre disposition pour tous renseignements complémentaires au 03 81 99 36 34 ou par mail : concours@cdg25.org.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Président du centre de gestion

Christian Hirsch

50, avenue Wilson – CS 98416
25208 Montbéliard Cedex
Tél. : 03 81 99 36 36
Courriel : secretariat@cdg25.org
www.cdg25.org



**RECENSEMENT DES EMPLOIS SUSCEPTIBLES D'ETRE OFFERTS
AUX FONCTIONNAIRES EN SITUATION DE HANDICAP DE VOTRE COLLECTIVITE/ETABLISSEMENT
DANS LE CADRE DE LA PROCEDURE DEROGATOIRE DE PROMOTION INTERNE**

Nom de la collectivité ou de l'établissement :

Contact :

Nom :

Prénom :

Téléphone :

Mail :

Nombre d'emplois	Cadre d'emplois d'accès	Description des emplois	Date prévue de détachement

Fait à

Cachet et signature de l'autorité territoriale



La procédure dérogatoire de promotion interne des fonctionnaires handicapés

UNE DISPOSITIF EXPERIMENTAL SANS QUOTAS POUR FACILITER LA PROMOTION DES FONCTIONNAIRES HANDICAPES

A compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026, la loi de transformation de la Fonction Publique de 2019 crée au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap une voie dérogatoire de promotion « interne » au sein de la collectivité leur permettant ainsi d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement sous réserve d'avoir accompli préalablement la durée de services publics exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne. Cette expérimentation fera l'objet d'un rapport d'évaluation présenté par le Gouvernement au Parlement.

La collectivité peut décider de déléguer la procédure qui suit au centre de gestion.



VOS CONTACTS

Service concours et examens professionnels

03 81 99 36 31

concours@cdg25.org

ETAPE 1 : FIXER LE NOMBRE D'EMPLOIS

Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement dérogatoire, de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, est fixé par l'autorité territoriale.

ETAPE 2 : PUBLIER L'AVIS D'APPEL A CANDIDATURE

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
- la date limite de dépôt des candidatures.

ETAPE 3 : RECEPIONNER LES CANDIDATURES

Fonctionnaires concernés

Les fonctionnaires 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, jusqu'au 31 décembre 2026, bénéficier des modalités dérogatoires, d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

- 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 (emplois réservés) ;
- 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.

Durée de services publics exigée

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**.



VOS DOCUMENTS

Retrouvez les conditions des concours internes sur le [calendrier des concours](#)

Les fonctionnaires 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 1er janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.



VOS DOCUMENTS

Retrouvez les conditions de la promotion interne sur le [guide de la promotion interne](#)

Dossier de candidature

Le dossier de candidature comprend :

- 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 ;
- 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.

**ETAPE 4 : PROCEDER A LA SELECTION DES CANDIDATS**

Commission d'évaluation de l'aptitude du candidat

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 :

- 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 ;
- D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- D'une personne du service des ressources humaines.

Examen des dossiers

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.

Audition des candidats sélectionnés

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.

Etablissement de la liste des candidats proposés au détachement

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.

**ETAPE 5 : LE DETACHEMENT ET LA FORMATION****Durée du détachement et formation**

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 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. (exemple temps partiel 50 % - durée du détachement pour un temps complet 1 an - durée du détachement à temps partiel 50 % : 2 ans.)

Classement du fonctionnaire détaché

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.

Formation

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, dans les conditions fixées aux articles L131-8 à L131-11 du CGFP.

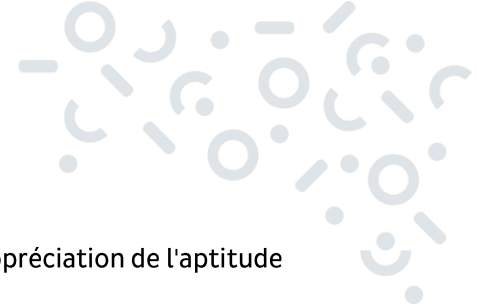
Tout fonctionnaire bénéficiant de la formation qui, sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure du directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation ou de l'autorité territoriale, se soustrait à tout ou partie de sa formation, est réputé renoncer à son détachement. Dans ce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

Les fonctionnaires détachés dans les cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial, d'administrateur territorial, de conservateur du patrimoine ou de conservateur de bibliothèque 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 fixées aux articles L131-8 à L131-11 du CGFP.

ETAPE 6 : LA FIN DU DETACHEMENT**Rapport d'appréciation**

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.

Appréciation de l'aptitude professionnelle



A l'issue de la période de détachement, la commission procède à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Audition 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. 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.

Avis de la commission d'appréciation

La commission peut émettre 3 types d'avis :

- **Reconnaissance de l'aptitude du fonctionnaire à intégrer son nouveau cadre d'emplois**
Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le cadre d'emplois de détachement, l'autorité territoriale procède à cette intégration.
- **Proposition de renouvellement du détachement**
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 aux articles L131-8 à L131-11 du CGFP à l'issue de la période de renouvellement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du fonctionnaire (article 27 du décret).
- **Proposition de réintégration du fonctionnaire dans son 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.
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 aux articles L131-8 à L131-11 du CGFP.

ETAPE 7 : BILAN ANNUEL

Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés est présenté devant le comité technique (comité social) compétent.



Les administrations et établissements intègrent au rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés.

REFERENCES

> [loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 93

> [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