

COMMISSION PERMANENTE

REUNION DU 14 DÉCEMBRE 2022

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

LINEE GUIDA PÈ A GESTIONE IN MATERIA
D'AVANZAMENTU È DI PRUMUZIONE INTERNA DI I
BENEFIZIARI DI L'OBLIGAZIONE D'IMPIEGU È DI I
TRAVAGLIADORI SVANTAGHJATI PER L'ANNU 2022

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE LIGNE
D'AVANCEMENT ET PROMOTION INTERNE DES
BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ET DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH) POUR L'ANNÉE
2022

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

La Collectivité de Corse s'est engagée depuis sa création dans une démarche active d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par le biais d'un conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) signé en date du 14 janvier 2019. Un service spécifique dédié à l'accompagnement de ces publics a été créé au sein de la direction parcours professionnel.

Dans la continuité des engagements contractés au travers de cette convention, une attention particulière est apportée aux travailleurs en situation de handicap dans le cadre de l'élaboration de la ligne directrice de gestion en matière d'avancement et promotion.

Ainsi, la Collectivité de Corse a souhaité expérimenter, dès l'année 2021, le dispositif prévu à l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de fonction publique et détaillé par le 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. Il s'agit de permettre au fonctionnaire handicapé, [bénéficiaire de l'obligation d'emploi](#), d'accéder à un cadre d'emploi supérieur.

Par principe, l'accès à un cadre d'emploi supérieur s'effectue par [concours](#) ou par [promotion interne](#) selon des règles statutaires particulières prévues par décret.

Le dispositif expérimental évoqué plus haut prévoit une alternative nouvelle pour l'accès à un cadre d'emploi supérieur au terme d'une procédure spécifique.

1-Détermination des types et du nombre d'emplois pouvant être ouverts au détachement

Le nombre de postes ouverts dans le cadre de cette procédure est déterminé chaque année en fonction des possibilités budgétaires et de la répartition des bénéficiaires des obligations d'emplois au sein des différents grades ainsi que des besoins en effectifs de la collectivité.

La collectivité engage un travail d'analyse et conçoit une démarche adaptée à ses besoins et à la valorisation du parcours des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il est proposé de définir le nombre et le type de postes pouvant être ouverts au détachement en prenant comme référence le nombre annuel de recrutements de

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi et des Travailleurs Handicapés (BOETH) sur poste pérenne prévu dans le cadre de la convention FIPHFP.

Ce volume de recrutements externe est fixé à 6 par an, hors recours à l'apprentissage. Un nombre minimal de 6 emplois ouverts au détachement pour les BOETH est donc proposé par la collectivité.

En 2022 pour la seconde année d'expérimentation, ce nombre est maintenu à 8 comme en 2021.

Il est proposé de répartir les postes comme suit par cadre d'emploi :

- 1 poste relevant du cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux,
- 3 postes relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux,
- 2 postes relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- 1 poste relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- 1 poste relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Cette approche a été affinée compte tenu de notre connaissance de la sociologie de la population de nos BOETH et de leur répartition dans la collectivité. On note en effet pour cette année 2022 une sur-représentation des agents relevant du cadre d'emplois d'agents de maîtrise et pouvant être promus techniciens.

C'est pourquoi il est proposé de réduire les possibilités de promotion sur le cadre d'emplois des agents de maîtrise et d'augmenter le nombre de postes sur le cadre d'emplois des techniciens par rapport à l'année 2021.

De même il est proposé, compte tenu de l'augmentation du nombre d'adjoints administratifs ayant la qualité de BOETH, d'ouvrir un poste de rédacteur territorial en plus à la place d'un poste d'agent de maîtrise.

En effet pour l'année 2022 on recense 286 agents remplissant les conditions telles que définies dans le décret et répartis comme suit par cadre d'emplois :

Rédacteurs	33
Techniciens	28
Agents de Maîtrise	101
ADJ Techniques	62
ADJ Administratifs	62

Pour information, le nombre d'agents remplissant les conditions de promotion BOETH occupant un poste d'encadrement un poste d'encadrement :

Rédacteur	11
Technicien	18
Agents De Maîtrise	28
ADJ Technique	1
ADJ Administratif	3

Une analyse des conditions d'éligibilité aux différents grades envisagés sera également réalisée conformément au décret n° 2020-569 du 13 mai 2020.

Les postes sont créés selon la répartition des volumes de BOETH présents dans chaque filière, et leur nombre est redéfini chaque année en fonction des besoins de la collectivité et du nombre d'agents remplissant les conditions statutaires permettant ces promotions.

Ces créations sont réalisées sous réserve du recueil des besoins de la collectivité et de la présence dans les grades d'origine d'un nombre suffisant d'agents BOETH répondant aux critères statutaires d'accès pour permettre ainsi de choisir le meilleur profil parmi plusieurs candidats.

2- Création des postes en assemblée délibérante

Une délibération de l'Assemblée de Corse vient créer l'ensemble des postes nécessaires à ces opérations de promotion au même titre que l'ensemble des postes ouverts au recrutement au sein de la collectivité.

Il est proposé également de modifier les intitulés de deux des postes créés en assemblée délibérante dans le cadre des promotions BOETH 2021.

En effet, les deux postes ouverts à la mobilité interne sur les cadres d'emploi d'agent de maîtrise et de technicien sont restés infructueux. Il est proposé de modifier les intitulés de ces deux postes conformément aux besoins réactualisés au sein de la collectivité afin de permettre une rediffusion de ces postes sur des nouveaux besoins en 2022.

3- Recensement des BOETH

Une communication informant les agents de la CdC de la poursuite du dispositif expérimental pour les BOETH sera réalisée en début d'année 2023.

Les agents remplissant les conditions d'éligibilité BOETH seront invités à se faire connaître auprès du service maintien dans l'emploi au sein du pôle des ressources humaines. Une fois la phase de recensement des bénéficiaires clôturée, cette liste sera analysée afin de cibler les bénéficiaires remplissant les conditions d'éligibilité à cette voie de promotion expérimentale.

L'article 34 de la loi n° 83-634 détermine le public concerné par cette expérimentation. Selon cet article, les agents bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité supérieures à 10 % sont pris en compte même lorsque celles-ci ont une durée de validité de 5 ans.

Les agents ayant contracté une maladie professionnelle sont également considérés à compter de 10 % d'allocation d'invalidité. Cette analyse a été confirmée par écrit par le délégué régional du FIPHFP interrogé par nos services ainsi que par la direction des affaires juridiques.

Les BOETH remplissant les conditions seront destinataires d'un formulaire de consentement à figurer sur la liste des promouvables au titre du décret du 13 mai 2020, liste qui sera transmise aux Directeurs Généraux Adjointes concernés pour ciblage des agents occupant déjà un poste pouvant relever d'un cadre d'emploi supérieur : postes d'encadrement puis postes à forte technicité.

4- Recensement des besoins

Sur les 8 postes créés au titre de la promotion BOETH pour 2022, il est proposé d'examiner en premier lieu les candidatures des agents BOETH qui exercent déjà des fonctions relevant d'une catégorie supérieure : ainsi sur un cadre d'emploi donné, lorsque le nombre de postes ouverts est impair, la majorité sera destinée à l'ouverture de postes permettant la valorisation sociale et le reste sera destiné au recrutement sur de nouveaux besoins.

Un double recensement est donc envisagé :

4.1 Ciblage des agents BOETH exerçant déjà des fonctions pouvant relever d'une catégorie supérieure : reconnaissance de fonctions déjà exercées

Phase 1 : Il s'agira de cibler avec le CODIR les BOETH exerçant des fonctions d'encadrement pouvant relever d'une des catégories supérieures et pour lesquelles les cadres d'emplois auront été créés en Assemblée de Corse.

Phase 2 : Si ce premier tri ne permet pas de dégager un nombre suffisant de dossiers de candidatures recevables, alors il s'agira de cibler les BOETH exerçant des missions à haute technicité pouvant relever d'un cadre d'emplois supérieur.

La commission de sélection aura en charge d'analyser les fiches de poste occupées par les agents retenus après les deux premières étapes afin de confirmer la correspondance des missions exercées avec le cadre d'emplois ciblé.

Phase 3 : les BOETH occupant ce type de postes relevant bien d'une catégorie supérieure seront invités à faire acte de candidature sur le poste ouvert au cadre d'emplois concerné.

Ils devront transmettre les pièces obligatoires de candidature prévues par l'article 20 du décret qui seront ensuite transmises pour examen à la commission de sélection. (Cf point 5) :

L'objectif à terme sera d'instaurer la règle selon laquelle : Pour le cas où, après examen des dossiers par la commission il n'y aurait pas un nombre suffisant de candidats remplissant les critères pour envisager de pourvoir l'ensemble des postes ouverts via la voie de la valorisation sociale, alors il s'agira de compléter ce premier ciblage par un second ciblage décliné en point 4.2 et permettant le recrutement sur besoins nouveaux

4.2 Ciblage des postes correspondants à des besoins nouveaux non pourvus en interne ou en externe

Chaque DGA sera amené à cibler les besoins prioritaires parmi les postes ouverts en mobilité interne et recrutement externe et toujours infructueux. L'autorité arbitrera l'ouverture de ces postes restants à pourvoir.

5-Ouverture des postes

L'ensemble des postes fera l'objet d'une déclaration de vacance auprès du Centre de gestion pour une publicité légale d'un mois, ainsi que d'un avis d'appel à candidature

aux emplois « BOETH- emplois ouverts au détachement » qui sera publié sur le site internet de la Collectivité de Corse.

Un espace sera dédié également sur l'intranet afin que les BOETH puissent facilement identifier ces postes.

Le BOETH pourra faire acte de candidature selon les procédures évoquées plus haut, cumulativement s'il le souhaite et postuler sur un ou plusieurs postes (deux au maximum).

Conformément à l'article 19 du décret du 13 mai 2020, le dossier de candidature déposé doit comprendre les 2 pièces suivantes :

- Un dossier constitué par le candidat, selon un [modèle réglementaire](#) , en vue de la reconnaissance des acquis de son expérience professionnelle.
- Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier la situation de personne handicapée, bénéficiaire de l'obligation d'emploi

6- Procédure de sélection

Le présent règlement a pour objet de présenter le déroulement des épreuves de recrutement avancement promotion des BOETH pour l'année 2022.

Ce document a pour objet de préciser les modalités de recrutement qui méritent d'être portées à la connaissance des candidats.

La procédure de recrutement comporte deux phases :

-La première phase permet de sélectionner les candidats qui seront admissibles à l'entretien devant le jury à partir des dossiers de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Des pièces justificatives devront être adossées au dossier (Photocopie des diplômes et certifications professionnelles et état de services faits)

-La seconde phase permet de proposer un classement entre les candidats admissibles au regard de leur prestation orale devant le jury

La collectivité propose donc la procédure de sélection suivante :

[Etape 1 : vérification de la recevabilité du dossier de candidature](#)

Le service maintien dans l'emploi vérifie la recevabilité des dossiers de candidature (présence des pièces obligatoires et vérification de la validité des documents).

Les dossiers recevables sont transmis à la commission chargée d'évaluer l'aptitude des candidats postulants. Les agents ayant déposé un dossier non recevable sont informés par courrier de l'irrecevabilité de leur candidature et des éléments le justifiant.

[Etape 2 : formalisation d'un tableau d'analyse préalable des candidatures reçues](#)

Le service maintien dans l'emploi formalisera pour chaque poste ouvert au titre de la promotion et/ou du recrutement un tableau listant les candidatures recevables et mettant en exergue les critères de sélection objectifs décrits dans le dossier de reconnaissance des acquis tels que :

- L'expérience professionnelle significative en lien avec le cadre d'emploi et le poste ciblé,
- Les diplômes et qualifications professionnelles mobilisables sur le poste ciblé et en lien avec la catégorie ciblée,
- Les compétences professionnelles principales identifiées et transférables sur le poste concerné en termes de savoir-faire, savoir et savoir être ;

Etape 3 : L'évaluation du dossier RAEP par la commission d'aptitude BOETH: une cotation par critères

Composition et rôle de la commission d'étude des promotions des BOETH :

Une commission ad-hoc, telle que désignée à l'article 20 du décret du 13 mai 2020, examinera les dossiers de candidature.

Elle sera chargée de statuer sur l'aptitude du candidat à exercer les missions relevant d'un cadre d'emploi supérieur.

Cette commission sera composée de :

- L'autorité territoriale ou de son représentant : il s'agira d'un ou plusieurs membres du Comité de direction générale. Ils seront assistés au titre de conseil de :
- Un responsable en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées : il s'agira du responsable du service maintien dans l'emploi ou un référent handicap le représentant
- Un responsable du Pôle ressources humaines : le Directeur des parcours professionnels ou son représentant ;

Elle doit évaluer l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions relevant du cadre d'emplois de détachement au vu du dossier de candidature.

Elle doit également tenir compte des acquis de l'expérience professionnelle, des qualifications professionnelles par le candidat et de sa motivation.

La sélection des candidats se fondera ainsi sur l'évaluation du dossier individuel de RAEP renseigné par le candidat.

Descriptif des critères de sélection : grille d'évaluation

Afin de garantir l'utilisation de critères homogènes par le jury, une grille d'évaluation a été construite et sera proposée à la commission pour être appliquée à chaque dossier afin de les classer.

Le classement reposera sur les critères suivants associés à un barème défini sur 20 points :

- La présentation du dossier RAEP **2 points**

- Le parcours professionnel exposé **3 points**
- La motivation **3 points**
- Le diplôme et les qualifications détenus **5 points**
- Les 5 compétences clés du cadre d'emploi visé (ciblage différent de ces selon le cadre d'emploi) **5 points**
- Les capacités supplémentaires relevées **2 points**

Il est à préciser qu'un avis d'aptitude médicale à exercer les fonctions du cadre d'emplois et du poste ouvert sera sollicité auprès du médecin de prévention sur signalement du référent handicap en fonction des restrictions médicales de l'agent.

Cette grille d'évaluation du dossier RAEP permettra d'établir la liste des meilleurs candidats proposés à l'épreuve orale à raison de 3 candidats par poste retenus pour l'entretien, soit 24 candidats à sélectionner pour cette nouvelle étape de sélection.

Etape 4 : entretien de sélection

La grille de notation adossée à l'entretien sera établie également sur 20 points qui se cumuleront aux points déjà obtenus sur dossier RAEP, ce qui permettra d'établir une notation finale sur 40 points.

La commission auditionne les candidats sélectionnés au cours d'un entretien d'une durée de trente minutes, 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 5 minutes du candidat sur son parcours professionnel.

Cet exposé est l'occasion pour le candidat de présenter son parcours, sa motivation et son projet professionnel ;

La commission apprécie la motivation, le parcours professionnel et la capacité du candidat à occuper les fonctions de catégorie supérieure que recouvrent les missions du cadre d'emploi dans lequel il a vocation à être détaché puis, le cas échéant, intégré définitivement.

Il s'agira à travers les questions posées de vérifier si les compétences exposées dans le dossier sont effectivement mobilisables ;

Un potentiel de compétences pourra également être détecté par des questions relevant de mises en situation ;

La grille de notation proposée comportera une échelle de notation de la partie exposé du candidat de 1 à 6 points, puis à travers les questions posées, une évaluation de deux compétences clés du cadre d'emploi chacune d'entre elles notées sur 7 points.

Il est à noter que l'agent qui serait inscrit sur une liste d'aptitude établie au titre des promotions de l'année 2022 sera exclu alors du dispositif de promotion BOETH afin de ne pas obérer les possibilités de nomination d'un autre BOETH.

Etape 5 : Formalisation du recrutement et mise en œuvre du détachement

Un compte rendu de la commission est adressé à l'autorité territoriale pour avis. Ce compte rendu écrit fait figurer un classement des candidats et des postes correspondants proposés pouvant être pourvus par promotion ou recrutement pour chaque cadre d'emploi créé en Assemblée de Corse.

Le pouvoir de nomination appartient à l'autorité territoriale qui procède à la nomination des agents choisis in fine par voie de détachement. L'ensemble des candidats sera rendu destinataire d'une réponse écrite.

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.

A l'issue de la période de détachement, la même commission 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 trente minutes sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le supérieur hiérarchique. Cet entretien a pour point de départ un exposé de cinq minutes 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.

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

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.

Il est à noter qu'en amont et/ou en aval de cette procédure de recrutement un accompagnement général au projet professionnel dans cette voie d'avancement pourra être sollicité auprès du service maintien dans l'emploi.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.