

# **COMMISSION PERMANENTE**

REUNION DU 25 MARS 2026

**RAPPORT DE MONSIEUR**  
**LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**LINEE DIRETTRICI DI GESTIONE IN MATERIA  
D'AVANZAMENTU È DI PRUMUZIONE INTERNA DI I  
BENEFIZIARI DI L'UBLIGAZIONE D'IMPIEGU È DI I  
TRAVAGLIADORI DISABILI (BOETH) PER L'ANNU 2026 À  
A CULLITTIVITÀ DI CORSICA**

**LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE  
D'AVANCEMENT ET PROMOTION INTERNE DES  
BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ET DES  
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (BOETH) POUR L'ANNÉE  
2026 À LA COLLECTIVITÉ DE CORSE**

## 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 FIPHFP 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 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'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. 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 de Corse 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 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. En 2021, 2022 il avait été fixé à 8 postes, et en 2023,2024 et 2025 à 10 postes.

Il est proposé de fixer le nombre de postes pour l'année 2026, dernière année de l'expérimentation de ce dispositif, à 40.

En effet, la Collectivité de Corse souhaite pourvoir les postes correspondant à des besoins identifiés dans le cadre de la réorganisation des services et accorder une place importante aux agents souhaitant évoluer en interne. Il est précisé que l'ensemble de postes n'aura pas obligatoirement vocation à être pourvu, l'idée étant de se donner la possibilité de pouvoir étudier un maximum de profils et de ne finaliser que des recrutements correspondant à la fois à des besoins identifiés et aux parcours de montée en compétences de certains agents.

La répartition de ces postes par cadre d'emploi sera proposée dans un rapport ultérieur, après une analyse des volumes de BOETH et des besoins restants une fois les promotions 2024 et 2025 effectives.

Le nombre et le type de postes pouvant être ouverts au détachement ont été définis 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.

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 seront 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 de Corse et du nombre d'agents remplissant les conditions statutaires permettant ces promotions.

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

## 2. Création des postes en assemblée délibérante

Une délibération de l'Assemblée de Corse viendra 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 de Corse.

## 3. Recensement des BOETH

Comme chaque année, une communication informant les agents de la poursuite du dispositif expérimental pour les BOETH sera réalisée. 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 du 13 juillet 1983 détermine le public concerné par cette expérimentation. Selon cet article, les agents bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité supérieure à 10% sont pris en compte, même lorsque celle-ci a 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.

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.

#### 4. Recensement des besoins

Il sera proposé d'examiner d'une part les candidatures des agents BOETH qui exercent déjà des fonctions relevant d'une catégorie supérieure, mais aussi d'identifier les besoins urgents en TRI pouvant être ouverts à la mobilité interne aux agents BOETH.

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 est proposé de cibler, conformément aux lignes de gestion avancement et promotion classiques, les BOETH exerçant des fonctions d'encadrement pouvant relever d'une des catégories supérieures et pour lesquelles les cadres d'emploi sont créés par délibération de l'Assemblée de Corse.

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

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'emploi 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).

A terme, l'objectif sera d'instaurer la règle selon laquelle, pour le cas où, après examen des dossiers par la commission, un nombre insuffisant de candidats remplissant les critères pour envisager de pourvoir l'ensemble des postes ouverts via la voie de la valorisation sociale est constaté, il sera possible 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 amenée à cibler les besoins prioritaires parmi les postes ouverts en mobilité interne ou recrutement externe et toujours infructueux. L'autorité arbitrera l'ouverture de ces postes au dispositif de promotion BOETH.

Afin de permettre à un maximum d'agents BOETH de pouvoir bénéficier du dispositif, il est proposé, pour la promotion 2026, d'ouvrir davantage de postes à la mobilité interne et identifiés spécifiquement pour ce dispositif.

En effet, chaque année, des agents sont recensés mais ne peuvent pas concourir car ils n'occupent pas un poste pouvant relever du cadre d'emploi supérieur.

Il est ainsi proposé d'ouvrir des postes « promotion BOETH » à la mobilité interne, correspondant à des besoins identifiés par les services et majoritairement sur les cadres d'emplois les plus concernés par des refus de concourir à la voie de promotion sur le poste occupé. Les agents qui candidatent au dispositif mais qui n'occupent pas des fonctions pouvant relever du cadre d'emploi supérieur seront ainsi désormais invités par courrier à faire acte de candidature sur les postes ouverts à la mobilité interne spécifiquement pour les BOETH.

Il est important de signaler que les postes qui ne seraient pas pourvus à la mobilité interne seront rebasculés dans le dispositif commun.

### 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 dédié sera également mis en place sur l'intranet afin que ces postes puissent être facilement identifiés.

Le BOETH pourra faire acte de candidature selon les procédures évoquées ci-dessus, cumulativement s'il le souhaite et postuler sur un ou plusieurs postes.

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 2026 et donc de

préciser les modalités de recrutement 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). Il est à préciser que désormais, un guide d'accompagnement au renseignement du dossier RAEP est formalisé et est proposé à chaque candidat. De plus, pour les agents concourant au grade d'agent de maîtrise, une permanence dédiée est proposée en Pumont et en Cismonte afin d'apporter une aide technique à la constitution des dossiers si nécessaire.
- La seconde phase permet de proposer un classement entre les candidats admissibles au regard de leur prestation orale devant le jury.

La procédure de sélection suivante est donc proposée :

### **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 : 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 d'un référent handicap le représentant ;
- Un responsable du Pôle ressources humaines : un directeur ou son représentant.

Elle évaluera l'aptitude professionnelle de chaque candidat à exercer les missions relevant du cadre d'emploi de détachement, au vu du dossier de candidature.

Elle tiendra également compte des acquis de l'expérience professionnelle, des qualifications professionnelles du 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 permettre le classement des dossiers.

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 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'emploi 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 candidats proposés à l'épreuve orale à raison de deux candidats à minima par poste retenus pour l'entretien.

#### 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 auditionnera 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 appréciera 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 notée 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 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 sera 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 par délibération de l'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'emploi 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'emploi 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'emploi ;
- 2° Proposer le renouvellement du détachement ;
- 3° Proposer la réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emploi d'origine.

Si le fonctionnaire est déclaré apte à être intégré dans le cadre d'emploi 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'emploi d'origine.

Le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du cadre d'emploi 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'emploi 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 ».

Le présent rapport a fait l'objet d'un avis du Comité Social Territorial en date du 4 mars 2026 et est présenté à l'Assemblée de Corse pour information.