



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard

CONVENTION D'ORGANISATION PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU GARD DES COMMISSIONS DE SELECTION PREVUES PAR LE DECRET N°2020-569 DU 13 MAI 2020

ENTRE,

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard, représenté par son président Fabrice VERDIER, agissant en cette qualité conformément à la délibération n° DEL-2020-25 du Conseil d'Administration en date du 16 novembre 2020, d'une part,

ET,

La commune / l'établissement / la collectivité

.....

Représenté(e) par son Maire/son président.....
Agissant en cette qualité conformément à la délibération du conseil
en date du d'autre part,

- VU** le code général des collectivités territoriales,
- VU** la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
- VU** la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment en son article 25,
- VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 93 ,
- VU** le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- VU** le décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- VU** le décret n°2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la Fonction Publique Territoriale ;
- VU** 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,

VU la délibération du conseil d'administration du Centre de Gestion du Gard n°DEL-2020-15 du 26 juin 2020 relative à la mise en place d'un référent handicap mutualisé, notamment en ce qu'elle autorise l'organisation par délégation des procédures de sélection des candidats dans le cadre du dispositif dérogatoire prévu par le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020,

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1^{er} – OBJET

Par la présente convention, la commune de..... / l'établissement..... par délibération du..... délègue, dans son entièreté, au Centre de Gestion du Gard, la mise en œuvre de la procédure de sélection des candidats dans le cadre du dispositif dérogatoire d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institué en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation de l'emploi des travailleurs handicapés.

ARTICLE 2 : ETENDUE DE LA DELEGATION AU CENTRE DE GESTION

La délégation prévue à l'article 1 de la présente convention comprend:

- L'édition du dossier de candidature
- L'étude de la recevabilité des dossiers de candidatures,
- La nomination des membres de la commission d'évaluation,
- La présidence de ladite commission,
- La sélection des candidats autorisés à passer un entretien,
- L'audition des candidats,
- L'établissement d'une liste de candidats à proposer à l'autorité territoriale,
- L'évaluation à l'issue de la période de détachement

ARTICLE 3 : RÔLE DE L'AUTORITE TERRITORIALE

L'autorité fixe le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts au détachement dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure.

Ces emplois 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.

Il appartient à la collectivité, au vu de cette liste, de retenir les candidats, de suivre le déroulement de leur période de détachement et de procéder à l'issue soit au renouvellement du détachement soit à l'intégration soit à la réintégration dans son cadre d'emploi d'origine.

ARTICLE 4 : COMPOSITION DE LA COMMISSION D'EVALUATION

En application de la délégation, la commission d'évaluation est présidée par le président du Centre de Gestion du Gard agissant par délégation ou son représentant,

agent d'un cadre d'emplois d'un niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois de détachement.

La commission se compose en outre :

- Du référent handicap du centre de gestion du Gard ;
- D'un agent du service carrière du centre de gestion.

Le représentant du président, membre de la commission peut changer si la commission se prononce sur l'accès à des cadres d'emplois différents.

La commission se réunit au siège du centre de gestion.

ARTICLE 5 : L'ORGANISATION DE LA SELECTION

Le dossier de candidature est fourni à la commune ou à l'établissement par le Centre de Gestion du Gard.

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard se charge ensuite de recueillir les dossiers de candidature des candidats dans les délais qui auront été fixés et d'en vérifier la complétude et la recevabilité conformément à l'article 20 du décret ° 2020-569 du 13 mai 2020. Il se réserve le droit de refuser de procéder à la sélection professionnelle si le candidat ne remplit pas les conditions d'éligibilité au dispositif de promotion dérogatoire.

Le Centre de Gestion du Gard est chargé de convoquer par courrier les candidats ainsi que les membres de chaque commission de sélection.

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.

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.

ARTICLE 6 – EVALUATION EN FIN DE PERIODE DE DETACHEMENT

A l'issue de la période de détachement, la 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 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.

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 la commission propose un renouvellement du détachement, l'autorité territoriale de détachement peut :

- soit consentir à ce renouvellement pour la même durée que le détachement initial,

- soit 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 prévues à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983.

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'à l'issue de la première période de détachement.

Par ailleurs, 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 prévues à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983.

ARTICLE 7 - MODALITÉS FINANCIÈRES

La collectivité/l'établissement public participe aux frais d'organisation de la procédure de sélection sur le fondement de l'article 25 de la loi statutaire du 26 janvier 1984. La prestation sera facturée sur la base du tarif de 300 € (trois cents euros) par session de sélection pour 1 candidat.

Le Centre de Gestion de la Fonction publique Territoriale fait son affaire de la rémunération éventuelle des intervenants du centre de gestion, membres de la Commission d'évaluation.

Par ailleurs, les frais qui seraient induits pour le candidat (déplacement, restauration, hébergement, etc...) ne sont pas pris en charge par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard.

ARTICLE 8 – DURÉE DE VALIDITÉ

La présente convention est conclue pour la durée du dispositif d'accès par la voie de 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.

ARTICLE 9 – LITIGES

Tout litige persistant résultant de l'application de la présente convention fera l'objet d'une tentative d'accord amiable.

A défaut d'accord, le litige pourra être porté devant le Tribunal Administratif de Nîmes, 16 avenue Feuchères 30941 NIMES.

A Nîmes, le xxxx

Pour la collectivité adhérente :
(qualité du représentant de la
collectivité)

(Nom Prénom)
Cachet et signature

Pour le Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale du Gard

Le Président

Fabrice VERDIER

