

Réf. : CDG-INFO2020-18/CDE

Personnes à contacter : Christine DEUDON et Sylvie TURPAIN
☎ : 03.59.56.88.48/58

Date : le 11 août 2020

MISE A JOUR DU 2 NOVEMBRE 2020

Suite à la parution la loi n° 2020-734 du 17/06/2020 (article 21. – II) modifiant la loi n° 2019-828 du 06/08/2019, le présent CDG-INFO a été mis à jour (pages 1 et 3). En effet, la durée de l'application du dispositif a été rallongée jusqu'au 31/12/2026 au lieu du 31/12/2025.

**LE DISPOSITIF DEROGATOIRE PERMETTANT AUX FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX·ALES
EN SITUATION DE HANDICAP D'ACCEDER A UN CADRE D'EMPLOIS DE NIVEAU SUPERIEUR
OU DE CATEGORIE SUPERIEURE PAR LA VOIE DU DETACHEMENT
-> DISPOSITIF TEMPORAIRE JUSQU'AU 31/12/2026**

REFERENCES JURIDIQUES :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 93 (modifié par l'article 21. - II. de la loi n° 2020-734) (JO du 07/08/2019),
- 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 institués en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (JO du 15/05/2020).

L'article 93 de la loi n° 2019-828 du 06/08/2019 de transformation de la fonction publique prévoit qu'à titre temporaire, à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2026 (7 ans), les fonctionnaires 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 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.

Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils-elles peuvent être intégrés-es dans ce cadre d'emplois.

Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du cadre d'emplois.

Le décret n° 2020-569 du 13/05/2020 fixe les conditions d'application de ces dispositions, notamment la durée de services publics exigée des candidat-es au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixe également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du ou de la fonctionnaire.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

CDG59

SOMMAIRE

1 - LES BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF DEROGATOIRE D'ACCES A UN CADRE D'EMPLOIS DE NIVEAU SUPERIEUR OU DE CATEGORIE SUPERIEURE PAR LA VOIE DU DETACHEMENT	PAGE 3
2 - LE NOMBRE D'EMPLOIS SUSCEPTIBLES D'ETRE OFFERTS AU DETACHEMENT PAR CE DISPOSITIF	PAGE 3
3 - LES CONDITIONS ET LE DOSSIER DE CANDIDATURE	PAGE 4
3.1 - LES CONDITIONS REQUISES	PAGE 4
3.2 - LE DOSSIER DE CANDIDATURE	PAGE 4
4 - LA PROCEDURE DE SELECTION	PAGE 4
4.1 - L'EXAMEN DE LA RECEVABILITE DES DOSSIERS DE CANDIDATURE	PAGE 4
4.2 - LA COMMISSION CHARGEE D'EVALUER L'APTITUDE PROFESSIONNELLE DES CANDIDAT*ES	PAGE 5
5 - LE DEROULEMENT DE LA PERIODE DE DETACHEMENT ET LES MODALITES DE FORMATION	PAGE 5
5.1 - LA DUREE DU DETACHEMENT	PAGE 5
5.2 - LES REGLES DE CLASSEMENT A LA NOMINATION PAR LA VOIE DU DETACHEMENT	PAGE 6
5.3 - LA FORMATION	PAGE 6
5.4 - LE DEROULEMENT DE LA PERIODE DE DETACHEMENT	PAGE 6
6 - L'APPRECIATION DE L'APTITUDE PROFESSIONNELLE DU OU DE LA FONCTIONNAIRE AU TERME DE LA PERIODE DE DETACHEMENT	PAGE 7
6.1 - LE ROLE DE LA COMMISSION CHARGEE D'APPRECIER L'APTITUDE PROFESSIONNELLE DU OU DE LA FONCTIONNAIRE DETACHE*E	PAGE 7
6.2 - LA SITUATION DU OU DE LA FONCTIONNAIRE A L'ISSUE DU DETACHEMENT	PAGE 7
7 - LE BILAN DU DISPOSITIF	PAGE 8

Annexe au décret n° 2020-569 du 13/05/2020 : Modèle de dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle

1 - LES BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF DEROGATOIRE D'ACCES A UN CADRE D'EMPLOIS DE NIVEAU SUPERIEUR OU DE CATEGORIE SUPERIEURE PAR LA VOIE DU DETACHEMENT

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 (*bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleur·ses handicapé·es - BOETH*) :

- ❖ **Les travailleur·ses reconnu·es handicapé·es** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnées à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles (*1° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- ❖ **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 (*2° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- ❖ **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 agent·es public·ques à condition que l'invalidité des intéressé·es réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain (*3° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- ❖ **Les bénéficiaires mentionné·es à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre** (*4° de l'article L. 5212-13 du code du travail*), soit :
 - les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
 - les victimes civiles de guerre ;
 - les sapeur·ses-pompier·ères volontaires victimes d'un accident ou atteint·es d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
 - les victimes d'un acte de terrorisme ;
 - les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
 - les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
- ❖ **Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31/12/1991 relative à la protection sociale des sapeur·ses pompier·ères volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service (*9° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- ❖ **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 (*10° de l'article L. 5212-13 du code du travail*),
- ❖ **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés** (*11° de l'article L. 5212-13 du code du travail*).

peuvent, jusqu'au 31 décembre 2026 (*l'article 21. - II. de la loi 2020-734 a rallongé la durée du dispositif*) et dans les conditions expliquées ci-après, bénéficier des modalités dérogatoires, prévues par l'article 93 de la loi du 06/08/2019, d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur (*Exemple : adjoint technique → agent de maîtrise / ingénieur → ingénieur en chef*) ou de catégorie supérieure (*Exemple : rédacteur → attaché*).

⇒ Article 1^{er} du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

2 - LE NOMBRE D'EMPLOIS SUSCEPTIBLES D'ETRE OFFERTS AU DETACHEMENT PAR CE DISPOSITIF

Le nombre des emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap, dans un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure, est fixé par l'autorité territoriale.

⇒ Article 16 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

Ces 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,
- et la date limite de dépôt des candidatures.

⇒ Article 18 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

3 - LES CONDITIONS ET LE DOSSIER DE CANDIDATURE

3.1 - LES CONDITIONS REQUISES

Les candidat·es doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement (*entre 1 an et 4 ans suivant la catégorie*), exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne.

Pour l'accès aux cadres d'emplois du niveau supérieur de la catégorie A (*administrateur·trice territorial·ale, ingénieur·e en chef·fe territorial·e, conservateur·trice du patrimoine ou conservateur·trice de bibliothèques*), les candidat·es doivent justifier, **au 1^{er} janvier de l'année considérée**, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

⇒ Article 17 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

3.2 - LE DOSSIER DE CANDIDATURE

Le·la candidat·e doit transmettre un dossier de candidature qui comprend :

- un dossier constitué par le·la candidat·e, selon le modèle fixé en annexe au décret n° 2020-569 du 13/05/2020 (*cf. annexe en fin de fascicule*), 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 (*cf. paragraphe 1*).

⇒ Article 19 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

4 - LA PROCEDURE DE SELECTION

4.1 - L'EXAMEN DE LA RECEVABILITE DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

L'autorité territoriale vérifie la recevabilité des dossiers de candidature (conditions requises + copie du document permettant de justifier de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleur·ses handicapé·es (BOETH) + dossier de candidature).

Elle transmet les dossiers recevables à la commission chargée d'évaluer l'aptitude professionnelle des candidat·es.

⇒ Article 20 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

4.2 - LA COMMISSION CHARGÉE D'ÉVALUER L'APTITUDE PROFESSIONNELLE DES CANDIDAT·ES

⇒ SA COMPOSITION

Cette commission, dont les membres sont nommé·es par l'autorité territoriale qui en assure la présidence, est composée :

- de l'autorité territoriale ou de son·sa représentant·e, agent·e 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.

⇒ Article 20 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

⇒ SES COMPÉTENCES

. L'évaluation de l'aptitude professionnelle des candidat·es

La commission évalue, au vu du dossier de candidature, l'aptitude professionnelle de chaque candidat·e 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 ou de la candidat·e et de sa motivation.

. L'établissement de la liste des candidat·es sélectionné·es

Après l'examen des dossiers des candidat·es, la commission établit la liste des candidat·es sélectionné·es pour un entretien.

. L'audition des candidat·es sélectionné·es

La commission auditionne les candidat·es sélectionné·es 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·la candidat·e.

Cet entretien a pour point de départ un exposé de dix minutes au plus du ou de la candidat·e sur son parcours professionnel.

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

L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.

. L'établissement de la liste des candidat·es proposé·es au détachement

A l'issue des auditions, la commission établit la liste des candidat·es proposé·es au détachement.

Les candidat·es proposé·es par la commission et retenu·es par l'autorité territoriale sont détaché·es auprès d'elle.

⇒ Article 21 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

L'autorité territoriale peut déléguer au centre de gestion la mise en œuvre de la procédure de sélection sur le fondement de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.

⇒ Article 22 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

5 - LE DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE DE DÉTACHEMENT ET LES MODALITÉS DE FORMATION

5.1 - LA DURÉE DU DÉTACHEMENT

La durée du détachement correspond à la durée du stage ou de la formation initiale prévue pour les lauréat·es du concours interne.

Par conséquent, la durée du détachement est de 1 an sauf pour certains cadres d'emplois du niveau supérieur de la catégorie A (*administrateur·trice territorial·e, conservateur·trice du patrimoine ou conservateur·trice de bibliothèques pour lesquels, la durée du détachement est de 18 mois, pour les ingénieur·es en chef·fe territoriaux·ales, la durée étant d'un an*).

La durée du détachement du ou de la fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation ou d'un temps partiel de droit est augmentée proportionnellement au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué à temps partiel et celle des agent-es travaillant à temps plein (*Exemple : 1 an 3 mois pour un-e fonctionnaire travaillant à temps partiel 80% → 360 jours x 100/80 = 450 jours = 1 an 3 mois*).

⇒ Article 23 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

5.2 - LES REGLES DE CLASSEMENT A LA NOMINATION PAR LA VOIE DU DETACHEMENT

Les fonctionnaires détaché-es sont classé-es, dès leur nomination, conformément aux dispositions du statut particulier du cadre d'emplois applicables pour les recrutements par la voie du concours interne (*Pour information, les règles de classement sont également identiques pour les recrutements par la voie du concours externe*).

Par conséquent, il n'est pas fait application des dispositions relatives au classement des fonctionnaires détaché-es dans un cadre d'emplois (*Classement à équivalence de grade et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont le-la fonctionnaire bénéficiait dans son grade d'origine → article 11-1 du décret n° 86-68 du 13/01/1986*).

⇒ Article 24 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

5.3 - LA FORMATION

Les fonctionnaires détaché-es suivent la formation d'intégration (*5 jours pour la catégorie C et 10 jours pour les catégories A et B*).

Tout-e fonctionnaire bénéficiant de la formation d'intégration qui, sans empêchement reconnu valable et malgré une mise en demeure du directeur-trice 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-e renoncer à son détachement. Dans ce cas, il y est mis fin d'office.

Les fonctionnaires détaché-és dans le grade :

- d'administrateur-trice,
- d'ingénieur-e en chef-fe,
- de conservateur-trice du patrimoine,
- ou de conservateur-trice de bibliothèques,

suivent la formation de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers.

Les dispositions ne précisent pas si la formation suivie par ces fonctionnaires doit correspondre à celle des fonctionnaires issu-es du concours (*5 jours*) ou à celle des fonctionnaires nommé-es par la voie de la promotion interne (*3 mois*).

Cette formation peut être adaptée aux besoins du ou de la fonctionnaire, en lien avec le-la référent-e handicap, dans les conditions fixées à l'article 6 sexies. - I. de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Article 25 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

5.4 - LE DEROULEMENT DE LA PERIODE DE DETACHEMENT

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-la supérieur-e hiérarchique ou, le cas échéant, par le directeur-trice de l'organisme ou de l'établissement de formation.

⇒ Article 26 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

6 - L'APPRECIATION DE L'APTITUDE PROFESSIONNELLE DU OU DE LA FONCTIONNAIRE AU TERME DE LA PERIODE DE DETACHEMENT

6.1 - LE ROLE DE LA COMMISSION CHARGEE D'APPRECIER L'APTITUDE PROFESSIONNELLE DU OU DE LA FONCTIONNAIRE DETACHE·E

La commission intervenue au moment de la procédure de sélection est à nouveau saisie à l'issue de la période de détachement afin de procéder à une nouvelle appréciation de l'aptitude professionnelle du ou de la fonctionnaire détaché·e.

. L'audition du ou de la fonctionnaire détaché·e

La commission auditionne le·la fonctionnaire détaché·e au cours d'un entretien d'une durée de quarante-cinq minutes au plus sur la base du rapport d'appréciation élaboré par le·la supérieur·e.

Cet entretien a pour point de départ un exposé de dix minutes au plus du ou de la fonctionnaire portant sur les principales activités réalisées pendant la période de détachement.

La commission apprécie les capacités du ou de la 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·la fonctionnaire détaché·e apte à intégrer son nouveau cadre d'emplois.
- 2° proposer le renouvellement du détachement,
- 3° proposer la réintégration du ou de la fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

⇒ Article 27 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

6.2 - LA SITUATION DU OU DE LA FONCTIONNAIRE A L'ISSUE DU DETACHEMENT

⇒ SI LE OU LA FONCTIONNAIRE EST DECLARE·E APTE A ETRE INTEGRE·E DANS LE CADRE D'EMPLOIS DE DETACHEMENT

L'autorité territoriale doit procéder à cette intégration.

⇒ Article 28 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

⇒ S'IL EST PROPOSE UN RENOUELEMENT DE DETACHEMENT

L'autorité territoriale peut :

- consentir au renouvellement du détachement pour la même durée que le détachement initial.
A l'issue de la période de renouvellement du détachement, il est procédé à un nouvel examen de l'aptitude professionnelle du ou de la fonctionnaire détaché·e (cf. paragraphe 6.1).
- ou faire prononcer la réintégration du ou de la fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine.

Le·la fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité d'emploi du cadre d'emplois de détachement, en lien avec le·la référent·e 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 à l'article 6 sexies. - I. de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Article 29 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

⇒ S'IL EST PROPOSE LA REINTEGRATION DU OU DE LA FONCTIONNAIRE DANS SON CADRE D'EMPLOIS D'ORIGINE

Si l'appréciation de l'aptitude du ou de la fonctionnaire ne permet pas d'envisager qu'il·elle puisse faire preuve des capacités professionnelles suffisantes pour exercer les missions du cadre d'emplois de détachement, le·la fonctionnaire est réintégré·e de plein droit dans son cadre d'emplois d'origine.

Le·la fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec l'autorité territoriale d'origine, en lien avec le·la référent·e handicap, afin de procéder à une évaluation de ses compétences professionnelles et d'identifier, le cas échéant, les mesures de nature à favoriser sa réintégration professionnelle dans sa collectivité d'origine, dans les conditions fixées à l'article 6 sexies. - I. de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

⇒ Article 30 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.

7 - LE BILAN DU DISPOSITIF

Le bilan annuel des détachements et des intégrations réalisés dans le cadre du dispositif dérogatoire d'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure pour les fonctionnaires en situation de handicap est présenté devant le comité social compétent (comité technique compétent jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique).

Les collectivités intègrent au rapport social unique le bilan des détachements et des intégrations réalisés dans le cadre de ce dispositif.

⇒ Articles 45. - I. et II. et 46 du décret n° 2020-569 du 13/05/2020.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

MODÈLE DE DOSSIER DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Identification du ou de la candidat·e

- Numéro de dossier d'inscription :
- Nom :
- Prénom :

Situation actuelle du ou de la candidat·e

- Ministère/collectivité territoriale/établissement :
- Direction/Service :
- Statut :
- Cadre d'emplois et grade d'appartenance :

Parcours de formation

- Scolarité :
- Formation continue :
- Formation professionnelle :

En vue de faire reconnaître les acquis de son expérience professionnelle, le·la candidat·e exposera en particulier les principales compétences acquises lors des formations dont il·elle a bénéficié.

Expérience professionnelle et extraprofessionnelle (trois pages maximum)

En vue de faire reconnaître son expérience professionnelle, le·la candidat·e présentera les principales étapes de son parcours professionnel ainsi que, le cas échéant, les travaux de recherche auxquels il·elle a pu participer et les responsabilités électives, associatives ou syndicales qu'il·elle a pu exercer, en précisant les domaines dans lesquels il·elle a exercé ses fonctions ainsi que les principales compétences acquises et développées à chaque étape de son parcours.

Présentation du projet professionnel (une page maximum)

Le·la candidat·e motivera son souhait d'intégrer un nouveau cadre d'emplois de la fonction publique et d'y poursuivre son parcours professionnel.

Annexes

- Tableau récapitulatif des documents à fournir.
- Accusé de réception.
- Déclaration sur l'honneur.
